

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра адміністративного, господарського права та фінансово-економічної
безпеки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

зі спеціальності 081 «Право»

Тема: «Правове регулювання праці осіб з інвалідністю в Україні»

Завідувач кафедри _____ д.ю.н. Ю. В. Гаруст
(підпис)

Керівник проекту _____ к.ю.н. Т. В. Шлапко
(підпис)

Виконавець
студент групи Ю.мз-72с _____ В. В. Вінніченко
(підпис)

Суми 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ В УКРАЇНІ	9
1.1 Працездатність як основна правова категорія здійснення особами з інвалідністю права на працю	9
1.2 Особливості правового визначення поняття «інвалід» та місця інваліда в суспільстві	21
1.3 Загальна характеристика міжнародних правових стандартів у регулюванні захисту прав осіб з інвалідністю та їх імплементація до трудового законодавства України	30
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	47
2.1 Загальна характеристика розвитку правових засад працевлаштування осіб з інвалідністю	47
2.2 Правові основи виникнення та зміни трудових правовідносин з працівниками-інвалідами	60
2.3 Окремі напрямки забезпечення прав осіб з інвалідністю як об'єкта правового регулювання	74
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ОСОБАМИ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ	86
3.1 Законодавче удосконалення нормативних положень розірвання трудового договору за ініціативою працівника-інваліда	86
3.2 Правове вирішення проблем розірвання трудового договору з працівником-інвалідом з ініціативи роботодавця	100
ВИСНОВКИ	117
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	122

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України
КзПП України – Кодекс законів про працю України
МСЕК – Медико-соціальна експертна комісія
СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік
ЛТЕК – Лікарсько-трудова експертна комісія
ВЦРПС - Всесоюзна центральна рада профспілок
НКЗС - Наркомат соціального забезпечення
ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я
КМУ – Кабінет Міністрів України
КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення
МОП – Міжнародна організація праці

ВСТУП

Актуальність теми. За останні роки в Україні відбулися політичні й соціально-економічні зміни, що зумовили значний розвиток національного законодавства, в тому числі й законодавства про працю. Такі зміни викликали необхідність подальшого вдосконалення трудового законодавства у сфері правового регулювання трудових відносин з інвалідами.

Особлива увага до проблем зайнятості інвалідів і соціального захисту цієї категорії осіб обумовлена тим, що вони не в змозі нарівні з усіма конкурувати на ринку праці через зниження рівня працездатності. Люди з інвалідністю належать до найбільш соціально не захищених верств населення. А це свідчить про те, що інваліди в цілому є меншістю в нашому суспільстві, яка потенційно потерпає від дискримінації й потребує постійної уваги до власних проблем з боку держави. У державній політиці й у ставленні оточуючих до них існує прагнення наблизити життя таких осіб до звичайного. Але в більшості національних законодавчих актів віддзеркалюється так звана медична модель інвалідності, де на перший план виходять саме фізичні або психічні вади людини чи втрата нею здоров'я. Зрозуміло, що порівняно зі здоровими індивідами особи з інвалідністю не є повноцінними за станом здоров'я, однак це не повинно впливати на важливість реалізації наданих їм конституційних прав і свобод. Досягнути балансу допомагають законодавчо встановлені гарантії, пільги й заходи соціально-правового захисту. Протягом минулого століття у світі суттєво змінилося ставлення до таких осіб та їх проблем, окреслених гарантії у сфері праці. Головним стало визнання прав інвалідів на повноцінне життя в суспільстві й на соціальний захист на державному рівні, а також реалізація цими особами конституційного права на працю.

Особливість здійснення особами з обмеженими фізичними можливостями права на працю виявляється в тому, що для них ця

можливість об'єктивно обмежена рамками збереження працездатності, протипоказаннями окремих видів праці у зв'язку зі станом здоров'я. Для інтегрування таких людей до існуючої системи суспільних відносин нарівні зі здоровими необхідно втілювати в життя належні організаційні, економічні й правові заходи. При реалізації інвалідами конституційного права на працю виникають певні труднощі, а саме, ще й досі залишаються неврегульованими питання щодо охорони праці цих осіб, що свідчить про недосконалість в Україні правового механізму їх працевлаштування.

Ступінь розробленості теми. Ступінь наукової розробленості зазначених теоретичних і практичних проблем та реалізації міжнародних трудових стандартів у сфері правового регулювання трудових відносин з інвалідами не можна назвати високим. В Україні за період її існування як незалежної держави науковці висвітлювали у своїх працях лише окремі питання цієї проблематики. Науково-теоретичною основою кваліфікаційної роботи магістра послужили праці таких науковців, як С. Є. Аврух, М. Г. Александров, В. С. Андрєєв, В. М. Андріїв, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, В. В. Єрьоменко, С. О. Іванов, В. В. Караваєв, І. Я. Кисельов, І. Г. Козуб, В. Л. Костюк, Р. З. Лівшиць, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Ф. Пузирний, О. В. Смирнов, В. С. Тарасенко, Г. І. Чанишева, М. В. Чічкань, Л. П. Шумна, М. Й. Флястер, Я. М. Фогель, О. М. Ярошенко та ін.

Варто зазначити, що спеціального комплексного дослідження, присвяченого особливостям правового регламентування трудових відносин з інвалідами, в Україні ще не провадилось. Зазначене підкреслює актуальність обраної теми й необхідність проведення наукових досліджень з проблем регулювання трудових відносин з інвалідами, особливо в умовах кодифікації трудового законодавства.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є вдосконалення сучасного стану правового регламентування трудових правовідносин з

інвалідами, а також розробка рекомендацій з удосконалення чинного законодавства в цій сфері на етапі формування ринкової економіки. Для її досягнення поставлено такі основні завдання:

- визначити ознаки і сформулювати правове поняття «інвалід»;
- установити сутність міжнародно-правових засад захисту прав інвалідів у сфері праці;
- визначити особливості історичного розвитку інституту працевлаштування інвалідів;
- охарактеризувати теоретичні підходи до наведення дефініції правової категорії «працевлаштування інвалідів»;
- розкрити особливості реалізації права на працю інвалідів та окремих гарантій його реалізації;
- з'ясувати порядок виникнення трудових правовідносин з інвалідами;
- узагальнити особливості розірвання трудового договору з працівником-інвалідом з його ініціативи або з ініціативи роботодавця;
- надати науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення зазначених працівників у розглядуваній сфері.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають в результаті реалізації інвалідами свого конституційного права на працю.

Предметом дослідження виступають актуальні теоретичні та практичні проблеми правового регулювання трудових відносин з інвалідами.

Методи дослідження. У процесі дослідження були використані загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ: діалектичний (підрозділи 2.1, 3.2), формально-юридичний (підрозділи 1.2., 2.1-2.2, 3.1), історично-правовий, порівняльний (Розділ 1, 2), логічний методи, методи системно-структурного аналізу (підрозділи 1.1, 3.1-3.2), аналізу та синтезу, статистичного аналізу (Розділи 1, 2) та інші.

Наукова новизна одержаних результатів. Кваліфікаційна робота магістра є комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем

правового регулювання трудових правовідносин з інвалідами, гарантій їх зайнятості, способів реалізації права на працю, на його захист при припиненні цих відносин. Наукова новизна роботи визначається також поглибленим розглядом нових ідей, сучасних міжнародних і зарубіжних тенденцій розвитку правової регламентації досліджуваних питань.

Уперше:

- інвалід розглядається як суб'єкт соціального оточення з усім комплексом як сприятливих чинників, так і бар'єрів і перешкод;
- встановлено, що обов'язок роботодавця із забезпечення трудових прав інвалідів має триваючий характер і не припиняє своєї дії після укладення трудового договору; він діє на етапах реалізації умов останнього та його припинення;
- обґрунтовано необхідність розробки спеціальної глави проекту Трудового кодексу України, яка була б присвячена правовому регулюванню праці інвалідів, гарантувала б охорону їх трудових прав;
- наведені аргументи про доцільність законодавчого закріплення норми про надання інвалідам переважного права на працевлаштування при прийнятті їх на роботу у Фонд соціального захисту інвалідів;
- доведено потребу в законодавчому закріпленні положення щодо надання працівникові-інваліду переважного права на залишення на роботі навіть за умови, якщо на його місце була запрошена інша особа в порядку переведення.

Удосконалено:

- дефініцію поняття «інвалід» з наголосом на соціальному аспекті цієї категорії населення;
- аргументи стосовно необхідності закріплення в законодавстві України про працю чіткого механізму здійснення працевлаштування інвалідів з конкретизацією прав та обов'язків роботодавця, Фонду соціального захисту інвалідів та інших державних органів, на які покладено ці функції.

Дістали подальшого розвитку:

- позиція щодо потреби диференціювати правову регламентацію трудових відносин з інвалідами, що не суперечить ідеям рівності й соціальної справедливості;
- пропозиції стосовно з'ясування основних критеріїв розвитку національної політики стосовно інвалідів;
- положення щодо запровадження рівних можливостей для реалізації інвалідами права на працю й рекомендації з усунення прогалин у трудовому законодавстві шляхом надання всім категоріям інвалідів переваги в залишенні на роботі (за рівних умов продуктивності праці та кваліфікації) при скороченні чисельності або штату працівників;
- рекомендації щодо приведення норм вітчизняного законодавства відповідно до положень Конвенції ООН про права інвалідів.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані в процесі дослідження результати можуть бути використані у подальших наукових дослідженнях окремих положень, що складають зміст трудових відносин з інвалідами, а також у нормотворчій діяльності при удосконаленні актів чинного законодавства, при доопрацюванні окремих положень проекту Трудового кодексу України, що матиме важливе значення для забезпечення правових гарантій здійснення інвалідами свого права на працю.

Апробація результатів дослідження. Ключові практичні й теоретичні положення, висновки, результати дослідження викладено у науковій статті: Шлапко Т., Вінніченко В. Аналіз проблемних правових факторів працевлаштування осіб з інвалідністю у сучасному українському суспільстві. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 7.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які поєднують вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Список використаних джерел містить 131 найменування та займає 12 сторінок. Загальний обсяг роботи без списку використаних джерел та додатків становить 120 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ В УКРАЇНІ

1.1 Працездатність як основна правова категорія здійснення особами з інвалідністю права на працю

Видатний англійський філософ Дж. Локк стверджував, що основним завданням кожної держави є створення таких умов життя в країні, де кожна людина могла б вільно користуватися своїми природними правами за умови, що це не буде суперечити таким же правам і свободам іншої людини. Якщо ж державна влада не виконує це основоположне завдання, тобто не захищає прав і свобод людини, вона не має права здійснювати владу від імені народу [1, с. 446].

Конституційне право на працю – це забезпечена законом можливість людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Цьому праву відповідає обов'язок держави створювати умови для повноцінної реалізації цього права, гарантувати їм рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів згідно із суспільними потребами [2, с. 123].

Право на працю належить до невід'ємних і невідчужуваних природних прав людини, яким вона володіє з моменту народження й до смерті й від якого не може відмовитись. Держава лише його закріплює, охороняє і створює умови, потрібні для його реалізації. Це право розкривається через такі принципи трудового права, як свобода праці, заборона примусової праці та ін.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права закріплює право кожного на працю, свободу вибору місця роботи, що забезпечує достатню винагороду, на справедливій й нормальній умови праці й на захист своїх економічних і соціальних інтересів. Відповідно, держава приймає на себе певні зобов'язання щодо зазначених прав, забезпечує

політику повної зайнятості та ін. [3, с. 467].

Право на працю вперше було проголошено й визнано на міжнародному рівні в 1948 р. у Загальній декларації прав людини. І хоча цей міжнародно-правовий документ і не містить тлумачення змісту права на працю, аналіз ст. 23 дає підстави віднести до його елементів (а) вільний вибір роботи, (б) захист від безробіття і (в) право на справедливі і сприятливі умови праці [4, с. 40]. Кожен індивід без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. При цьому така оплата має бути справедливою, забезпечувати гідне людини існування для неї самої та її сім'ї. За необхідності оплата праці повинна доповнюватись іншими засобами соціального захисту [5, с. 42].

У теорії трудового права загальноприйнятим є розмежування права на працю в широкому й вузькому розумінні. Право на працю інваліда в широкому значенні слід розглядати як право індивіда-члена суспільства, як право особистості. Декларація про права інвалідів, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 р., наголошує, що ці особи мають такі ж громадянські й політичні права, як і інші. Перш за все люди з обмеженими фізичними можливостями мають право на економічний і соціальний захист, як і на задовільний рівень життя. Згідно зі своїми можливостями вони володіють правом отримувати і зберігати за собою робоче місце, займатися корисною діяльністю, бути членами профспілкових організацій тощо. При цьому в п. 8 цього міжнародного акта зауважується, що інваліди мають право на те, щоб їх особливі потреби бралися до уваги при економічному й соціальному плануванні. Отже, Декларація вказує, що право цих осіб на працю треба розглядати й у вузькому сенсі даного поняття [6, с. 341].

Існуюча політика стосовно інвалідів – це результат суспільного розвитку протягом останніх 200 років. Вона долала шлях від звичайного догляду за інвалідами у відповідних установах до отримання освіти дітьми-інвалідами й реабілітації осіб, які стали інвалідами вже у зрілому віці. Люди з обмеженою працездатністю складають значну соціальну групу, що потребує

особливої допомоги, уваги й турботи з боку держави й суспільства [7, с. 7]. Нечуйність, бездушність і страх – основні соціальні чинники, що протягом тривалого часу були перешкодою в суспільстві для розвитку здібностей інвалідів і спричиняли їх ізоляцію. Одним з пріоритетних напрямків державної політики в Україні на сучасному етапі становлення її як правової соціальної держави є втілення в життя комплексу заходів з інтеграції інвалідів до суспільного життя шляхом підвищення їх ролі в оточуючому їх середовищі, створення рівних прав з іншими громадянами для участі в економічній, політичній, соціальній та іншій діяльності.

Одним з аспектів соціальної захищеності таких осіб є їх право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою чи іншою діяльністю, не забороненою законодавством країни.

Здоровій людині реалізувати своє природне право на працю, гарантоване Конституцією України, не так складно. Вона сама в змозі обрати собі професію, рід занять, місце роботи згідно з покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою й укласти трудовий договір. Особам же зі зниженою працездатністю здійснити своє бажання працювати досить важко без створення належних умов для використання їх праці [7, с. 191, 192].

Як відомо, правове регулювання суспільних відносин, охоплених сферою дії трудового права України, характеризується певною специфікою, яка полягає в тому, що на практиці ми маємо справу з 2-ма групами норм. З одного боку, в наявності правові приписи загального характеру, що закріплюють правове положення всіх без винятку працівників, чим забезпечується єдність його правової регламентації в цій царині; а з другого боку – існують (і повинні існувати надалі) норми, що враховують особливості регулювання праці різних категорій працівників, зокрема інвалідів [8, с. 24].

І. П. Греков зазначає, що норми трудового права поділяються на 2 групи: (а) загальні, які поширюються на всіх працівників, і (б) спеціальні, що

поширюються на окремі категорії працівників – неповнолітніх, жінок, інвалідів, працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, працюючих у районах з особливими природними, географічними й геологічними умовами праці. «У співвідношенні загальних і спеціальних норм виявляються єдність і диференціація трудового права. Єдність одержує виявлення в загальних нормах, а диференціація – у спеціальних» [9, с. 55].

За словами П. Д. Пилипенка, «єдність правового регулювання трудових відносин означає, що норми трудового права встановлюють високий рівень умов праці, їх повинні дотримуватись усі роботодавці, що здійснюють найм працівників на підставі трудового договору» [10, с. 53]. З точки зору Н. Б. Болотіної, єдність виявляється в загальних нормах, обов'язкових для всіх власників або уповноважених ними органів. Ці норми може бути змінено тільки в бік поліпшення становища працівників порівняно з чинним законодавством [11, с. 216]. О. М. Ярошенко вважає, що загальність принципів, вихідних положень у регламентуванні відносин у сфері праці на всій території країни, взаємозв'язок основних трудових прав та обов'язків працівників і роботодавців визначають єдність регулювання праці [12, с. 20]. З погляду О. В. Смирнова, зміст єдності умов праці полягає в тому, що основні норми, які встановлюють високий рівень умов праці, обов'язкові для всіх організацій, що застосовують працю громадян на підставі трудового договору. Вони поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій і системи оплати праці [13, с. 28].

У зв'язку із цим, як слушно зазначав В. І. Прокопенко, виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин певної групи працівників [14, с. 83, 84].

Перш ніж вести мову про потребу застосування диференційованого підходу до регулювання трудових відносин за участю інвалідів, слід спочатку розкрити поняття такого терміна, як «диференціація». Диференціація (від

лат. *differentia* – розходження) означає поділ, розчленування, розшарування цілого на різні частини, форми і ступені [15, с. 71].

С. Л. Рабінович-Захарін запропонував найбільш загальне тлумачення цього терміна, «під диференціацією в широкому сенсі розуміють будь-які розходження і градації в нормах, що залежать від тих чи інших умов праці» [16, с. 17]. Ведучи мову про диференціацію правових норм як про дуже поширений метод правового регламентування трудових відносин, він розумів під нею «розходження в нормах трудового права для різних категорій працівників, які випливають з характеру і змісту трудових відносин» [17, с. 100, 101]. Він відмічав, що основним змістом диференціації правового регулювання трудових відносин є «корективи до загальних норм трудового права», «їх пристосування до певних категорій працівників залежно від умов праці», «підвищення або зниження гарантій для них порівняно із загальними нормами» [17, с. 95].

Дослідуючи диференціацію при впорядкуванні трудових відносин різних категорій громадян, В. М. Догадов переконливо обґрунтував необхідність особливого підходу до вирішення цього питання. Він переконував, що повне й беззастережне застосування Кодексу законів про працю до всіх категорій трудових відносин на практиці виявляється неможливим [18, с. 18, 19].

Повніше й більш розгорнуте формулювання зустрічаємо в роботі В. М. Толкунової, на думку якої «диференціація трудового права – це зумовлені об'єктивними стійкими чинниками, а також суспільною необхідністю розбіжності у змісті норм трудового законодавства, що конкретизують загальні положення правового регулювання праці щодо різних категорій працівників, які знаходяться в різних умовах праці» [19, с. 45]. Диференціація трудового законодавства, з погляду В. І. Прокопенка, – це встановлені державою на певних підставах відмінності у змісті й обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин [14, с. 83]. О. М. Ярошенко під «диференціацією трудового законодавства» розуміє «розмежування

правових норм на підставі юридично значимих чинників з метою конкретизації загальних положень законодавства про працю до окремих категорій працівників» [20, с. 250].

П. Д. Пилипенко пропонує всі підстави диференціації трудового законодавства звести до 3-х напрямів: а) характер та особливості виробництва (галузева, міжгалузева й локальна диференціація); б) статеві, вікові й інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); в) місце розташування підприємств, установ чи організацій (територіальна диференціація) [10, с. 54]. Поряд з об'єктивними й суб'єктивними підставами О. М. Ярошенко називає соціальні.

Підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок, що наведені дефініції поняття «диференціація» в основному співпадають за змістом і змістом, що дає підставу стверджувати, що ознаки, які характеризують його, є цілком стійкими й уже сформованими. Аналізуючи категорії єдності і диференціації, вважаємо за доцільне зазначити, що перша породжує цілісність правового регулювання, взаємну узгодженість, забезпечує послідовне, цілеспрямоване й ефективне загальне регулювання суспільних відносин, завдяки чому формується той фундамент, відповідно до якого виокремлюються диференційовані норми. У той же час диференціація конкретніше розкриває окремі питання, більше уваги приділяє суттєвим особливостям, а також допомагає усунути ті прогалини, що виникають при загальному регулюванні відносин.

Стан здоров'я враховується для встановлення фізичної та психічної придатності особи до роботи за конкретно визначеною професією, спеціальністю чи посадою, тобто для її працездатності. Працездатність – соціально-правова категорія, яка відбиває здатність людини до праці, що визначається рівнем її фізичного й духовного розвитку, станом її здоров'я, професійними знаннями, уміннями й досвідом [21, с. 393]. Працездатність поділяється на наступні види: (1) загальна – здатність до виконання будь-яких робіт у звичайних умовах праці; (2) професійна – здатність працювати

за певною професією, спеціальністю, посадою; (3) спеціальна – здатність працювати у спеціальних і несприятливих умовах; (4) обмежена – здатність працювати з обмеженнями [22, с. 498].

Автор статті про працездатність в Енциклопедичному словнику В. В. Караваєв пропонував розрізняти працездатність ще й вікову, неповну й умовну. Під віковою він розуміє заборону приймати на роботу дітей і підлітків певного віку. За цією ж ознакою О. В. Смирнов поділяв її на фактичну здатність до праці (робоча сила) і здатність до праці, що визнається державою (трудова правосуб'єктність) [23, с. 20].

Т. В. Шлапко зазначає, що працездатність за кількісною ознакою, тобто залежно від ступеня її зниження, поділяється на повну працездатність, часткову й повну непрацездатність. Часткова й повна непрацездатність залежно від тривалості такого стану може бути постійною (стійкою або тимчасовою непрацездатністю) [24, с. 26].

О. С. Заржицький та О. С. Козаков обстоюють позицію, що поняття «працездатність» передбачає перш за все біологічні фактори, пов'язані з організмом людини, тобто її біологічну здатність працювати. Остання для кожної особи є індивідуальною з огляду на природні особливості організму, спосіб її життя, чинники, що не залежать від її волі, але з якими вона зіштовхується і які впливають на її працездатність. Автори зазначають, що підхід до визнання особи непрацездатною й визначення рівня непрацездатності мають бути виключно індивідуальними, а не такими узагальненими, як у законодавстві. Критерієм поділу працездатності на види служить той факт, що сама по собі праця може бути фізичною або інтелектуальною. Фізична – це спроможність виконувати фізичну працю, безпосередньо пов'язану з можливістю особи виконувати певні рухи частинами тіла; індивідуальна – це здатність здійснювати розумову працю, безпосередньо пов'язану з інтелектуальними можливостями особи, її свідомістю, психічним станом.

При цьому, втрата інтелектуальної працездатності може мати місце у

випадках: втрати цивільної дієздатності; специфічних захворювань, що унеможливають розумову працю; втрати особою здатності до будь-яких рухів. Втрата фізичної працездатності можлива у разі: а) фізичних вад у особи, які заважають їй виконувати певну роботу, але можуть не заважати виконанню інтелектуальної праці; б) втрати цивільної дієздатності; в) досягнення певного віку, коли внаслідок старіння, що призводить до суттєвого зниження продуктивності праці, особа не може виконувати певну роботу [25, с. 99].

Ступінь обмеження працездатності, причину й час її настання, ступінь зниження життєдіяльності людини і група інвалідності визначається медико-соціальною експертною комісією, яка сприяє запровадженню ефективних заходів з профілактики інвалідності, реабілітації інвалідів, пристосування їх до суспільного життя. Діяльність МСЕК регулюється Положенням про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р., №1317 [26]. На МСЕК покладено нижченаведені обов'язки по встановленню:

- рівня обмеження життєдіяльності потерпілого, причини, часу настання та групи інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я;
- ступеня (у відсотках) втрати професійної працездатності потерпілим, якому заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням ним трудових обов'язків;
- потреби в додаткових видах відшкодування заподіяної йому шкоди;
- розміру додаткових витрат на розробку й реалізацію індивідуальної програми реабілітації потерпілого;
- факту спричинення потерпілому моральної шкоди;
- непрацездатних осіб, які були на утриманні померлого й мають право на відшкодування шкоди, а також осіб, які не були на його утриманні, але мали на день смерті право на одержання від нього коштів на утримання;
- медичних показань на право одержання потерпілим автомобіля й

визначення протипоказань до керування;

- причинного зв'язку смерті інвалідів з наслідками раніше отриманого каліцтва чи професійним захворюванням.

Залежно від ступеня, виду захворювання та групи інвалідності утворюються комісії загального і спеціалізованого профілів. У проведенні медико-соціальної експертизи беруть участь також представники Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, органів державної служби зайнятості, а в разі потреби – працівники науково-педагогічної й соціальної сфери.

Медико-соціальній експертизі підлягають особи, які втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм чи уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, а також особи, які за чинним законодавством мають право на соціальну допомогу, компенсацію втраченого заробітку або на звільнення від виконання відповідних обсягів роботи тощо.

За результатами експертного обстеження МСЕК встановлюється I, II чи III група інвалідності. Одночасно із цим встановлюється і ступінь (III, II чи I) обмеження здатності до трудової діяльності.

Оцінюються показники здатності до трудової діяльності з огляду на наявні в людини професійні знання, вміння й навички. При проведенні медико-соціальної експертизи під обмеженням здатності до трудової діяльності розуміється зниження здатності до трудової діяльності згідно з вимогами до змісту, обсягу й умов роботи. За Інструкцією про встановлення груп інвалідності, затвердженій Міністерством охорони здоров'я України 7 квітня 2004 р., здатність до трудової діяльності – це сукупність фізичних і духовних можливостей людини, що визначається станом її здоров'я, який дозволяє їй займатися певного роду трудовою діяльністю [27]. Отже, здатність індивіда до трудової діяльності містить здатність особи:

- до відтворення спеціальних професійних знань, умінь і навичок у вигляді продуктивної та професійної праці;
- виконувати трудову діяльність на робочому місці, що не вимагає

змін санітарно-гігієнічних умов праці, додаткових заходів з організації праці, спеціального обладнання, обсягів і важкості роботи;

- взаємодіяти з іншими людьми в соціально-трудових відносинах;
- до мотивації виконуваної нею роботи;
- дотримуватися робочого графіку та ін.

Критеріями встановлення першого ступеня обмеження здатності до трудової діяльності є стійкі, помірної важкості функціональні порушення в організмі, що призводять до неможливості виконання роботи за своєю попередньою професією, при цьому можливе виконання трудової діяльності за іншою спеціальністю при відсутності кваліфікації чи зменшенні обсягу виробничої діяльності.

Другий ступінь обмеження здатності до трудової діяльності встановлюється при порушенні здоров'я зі стійкими, вираженої важкості функціональними порушеннями в організмі, при яких можливе виконання трудової діяльності у спеціально створених умовах з використанням допоміжних засобів і (чи) спеціально обладнаного робочого місця або за допомогою інших осіб. До спеціально створених умов належить комплекс заходів, що забезпечують необхідні для інваліда умови й режим праці: (а) значно скорочений робочий день з наданням йому не протипоказаних видів праці; (б) індивідуальні норми виробітку; (в) введення додаткових перерв, (г) суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм; (д) систематичне медичне спостереження; (е) можливість повністю або частково працювати вдома; (є) інші особливості умов праці. Надання інвалідам належних умов для працевлаштування здійснюється на спеціально обладнаних робочих місцях; у спеціальних цехах, на спеціальних ділянках, спеціалізованих підприємствах, призначених для праці інвалідів; або ж у надомних умовах. Спеціальне робоче місце вимагає додаткових заходів з організації праці, що включає адаптацію основного й допоміжного обладнання, технічного й організаційного оснащення, додаткового оснащення й забезпечення технічним пристосуванням з урахуванням індивідуальних можливостей

інваліда.

Для третього ступеня обмеження здатності до трудової діяльності характерні стійкі, значно вираженої важкості функціональні порушення в організмі людини, що призводять до нездатності виконувати ними трудову діяльність.

При встановленні групи інвалідності і ступеня втрати здоров'я комісія на підставі плану медичної реабілітації, що обов'язково надається лікарем або за його участю розробляє індивідуальну програму реабілітації інваліда, в якій визначаються обсяги, й види реабілітаційних заходів, методи і строки їх запровадження й призначаються відповідальні за її виконання.

У кожному конкретному випадку комісія визначає ступінь і тяжкість порушення функцій організму, а за відсутності органу – ступінь компенсації втрачених функцій і, можливість потерпілого виконувати роботу за певною професією або роботу, однакою за кваліфікацією й оплатою, зокрема, здатність виконувати ним роботу у звичайних або спеціально створених умовах за основною професією чи близькою до неї за кваліфікацією.

Рішення про ступінь втрати професійної працездатності й додаткові види відшкодування МСЕК приймає на підставі огляду потерпілого, вивчення медичних документів і результатів функціональних досліджень з урахуванням соціально-трудова чинників (професії, умов праці, характеру й обсягу виконуваної роботи тощо). Якщо внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання в потерпілого настало значне обмеження життєдіяльності, що призвело до різко вираженої соціальної дезадаптації й потреби в постійному сторонньому догляді або в допомозі, встановлюється 100-відсоткова втрата професійної працездатності. Якщо трудове каліцтво чи професійне захворювання викликало значне обмеження життєдіяльності, що призвело до вираженої соціальної дезадаптації, але вказані порушення не викликають потреби в постійному сторонньому догляді чи допомозі і потерпілий може виконувати роботу в пристосованих умовах, втрата професійної працездатності становить 70 – 80 %. У випадках, коли внаслідок

трудового каліцтва чи професійного захворювання настає значне зниження можливостей соціальної адаптації з урахуванням соціального чинника й наявності робочих місць встановлюються: (а) 50 – 60-відсоткова втрата працездатності за основною професією і можливість працевлаштування потерпілого на роботі за нижчою кваліфікацією; (б) 30 – 40-відсоткова втрата працездатності, якщо потерпілий може працювати за своєю професією, але за змінених умовах праці і при зниженні заробітної плати.

Якщо внаслідок трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я немає підстав для встановлення групи інвалідності, але за станом здоров'я потерпілий потребує незначного обмеження виконуваної роботи, що призводить до незначного зниження заробітку, МСЕК установлює до 25-відсоткову втрату професійної працездатності.

Як бачимо з вищевикладеного, найтяжчими є третій ступінь обмеження здатності до трудової діяльності й I група інвалідності. Стан працездатності має вирішальне значення для наявності в інваліда здатності виконувати трудову діяльність.

Зокрема, інваліди III групи з помірним обмеженням життєдіяльності в разі неможливості виконувати трудові обов'язки за своєю попередньою професією можуть виконувати трудову діяльність за іншою спеціальністю. Вони можуть навчатися і провадити різні види трудової діяльності за умови забезпечення їх у разі потреби засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму та здійснення реабілітаційних заходів.

Інваліди II групи з вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися і займатися різним видами трудової діяльності шляхом створення для них відповідних умов праці із забезпеченням засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму та здійснення реабілітаційних заходів. Для них виконання трудової діяльності можливе лише за умови спеціально обладнаного робочого місця.

Проаналізувавши ознаки I групи інвалідності – найтяжчу для людини, можемо визнати хибним твердження про віднесення людей цієї категорії до

непрацевдатних осіб. У таких випадках державна служба зайнятості повинна активніше сприяти працевлаштуванню цих осіб за умови виконання ними роботи вдома. Ці люди, маючи значно виражені обмеження життєдіяльності, можуть навчатися й виконувати різні види трудової діяльності за умов їх забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів або порушених функцій організму, здійснення відповідних реабілітаційних заходів і створення в разі необхідності спеціальних умов праці, в тому числі й вдома.

Подолання наслідків інвалідності, поновлення втрачених життєвих функцій допомагають цим людям стати повноцінними членами суспільства. У цьому процесі особливу роль відіграє трудова діяльність, яка надає їй відчуття потреби з боку сім'ї й суспільства. Працевлаштування – найважливіший етап професійної реабілітації інваліда, що включає процес пошуку роботи та влаштування на неї. Трудова діяльність визначає взаємовідносини членів суспільства. І хоча інвалід порівняно зі здоровою людиною володіє обмеженою здатністю до праці, в умовах ринкової економіки він повинен бути конкурентоздатним нарівні з іншими громадянами.

1.2 Особливості правового визначення поняття «інвалід» та місця інваліда в суспільстві

В Україні інвалідам конституційно гарантовано рівні з усіма можливості для участі в державному будівництві, інтеграції в усі сфери суспільного життя. Але, щоб вони могли реально стати рівноправними членами суспільства, в державі має бути створена цілісна взаємопов'язана система реабілітаційних заходів, орієнтованих на відновлення їх фізичного й соціального статусу, поліпшення життєдіяльності, досягнення матеріальної незалежності. Залучення людей з особливими потребами у сферу зайнятості – один із чинників інтеграції інвалідів у суспільство. Адже через наявність

відповідних фізичних і соціальних бар'єрів вони часто виявляються позбавленими можливості брати повноцінну участь у суспільному житті. Ця соціально уразлива категорія людей потребує особливого правового захисту.

Важливе значення для такого повноцінного життя осіб з обмеженими можливостями є усвідомлення цієї проблеми кожним з нас. На жаль, суспільство схильне сприймати інвалідів крізь призму негативних стереотипів. Значна чисельність людей звикла ставитися до них упереджено, вважаючи таких осіб непрацездатними, неспроможними, ні на що не придатними. Людині з інвалідністю іноді приписують негативні чи міфічні риси характеру, від неї очікують незвичної поведінки, інколи її навіть побоюються. Усе це принижує людину, якій доводиться жити зі сталими вадами здоров'я. Сьогодні такі особи належать до найбільш соціально не захищеної категорії населення. Люди з інвалідністю в цілому в нашому суспільстві є меншістю, яка потенційно потерпає від дискримінації й потребує особливої уваги до власних проблем.

Згідно зі ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом [28]. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками.

Зазначені конституційні положення конкретизовані в трудовому законодавстві України. Зокрема ст. 2 Кодексу законів про працю забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин [29]. Під останнім розуміється і стан здоров'я. Звідси випливає, що інваліди мають такі ж трудові права, як і інші громадяни України. У ч. 2 ст. 22 КЗпП України йдеться про недопущення будь-якого прямого чи непрямого обмеження прав і встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від

походження, соціального й майнового стану, расової й національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання.

У цьому питанні проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108 від 10 грудня 2009 р.) [30] пішов далі, закріпивши в ст. 4 положення про заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників на доступ до роботи в разі укладення, зміни і припинення трудового договору, здійснення трудових і пов'язаних з ними прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, сексуальної орієнтації, підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного й майнового стану, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Вважаємо, що більш доцільною є заборона дискримінації людей з фізичними вадами, а не її недопущення. Не випадково, ст. 5 Конвенції ООН про права інвалідів закріплює, що держави її учасниці забороняють будь-яку дискримінацію за ознакою інвалідності, а за ст. 1 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» дискримінація осіб з обмеженими фізичними можливостями забороняється й переслідується за законом. Таким чином, можна констатувати, що закріплення заборони дискримінації у проекті Трудового кодексу України є найбільш вдалим. Відповідно до цього проекту не вважаються дискримінацією в царині праці передбачені трудовим законодавством України обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які пов'язані з віком, рівнем освіти, станом здоров'я, статтю, іншими відповідними обставинами, а також з необхідністю посиленого соціального й правовим захистом деяких категорій осіб.

Дефініція понять – важлива логічна операція, завдяки якій розкриваються закономірності впорядкування речей у природі. Виходячи з аналізу законодавства, яке не містить одностайного визначення поняття «інвалід», вбачається доречним з'ясування основних ознак, що відбивають його сутність.

Чинне законодавство України містить різні формулювання категорії «інвалід». Так, у ст. 2 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 квітня 1991 р. говориться, що це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження її життєдіяльності й потребує необхідності соціальної допомоги й захисту [31]. Стаття 1 Закону «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. називає інвалідом особу зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими обмеженнями нормальної життєдіяльності, викликає в неї потребу в соціальній допомозі й посиленому соціальному захисті, а також вжиття з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав [32]. Згідно з п. 3 Державної програми авіаційної безпеки цивільної авіації, схваленої Законом України від 20 лютого 2003 р., інвалід – це особа, можливість пересування якої обмежена через фізичні вади, розумову відсталість, вік чи захворювання і яка потребує особливої уваги з боку відповідних служб [33].

Принципово схожий підхід до цього питання має місце і в законодавстві Російській Федерації. Приміром, Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» від 24 листопада 1995 р. визначає інваліда як особу, яка має порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що зумовлено захворюванням, наслідками травм або дефектами, які призводять до обмеження життєдіяльності й викликають необхідність її соціального захисту [349].

Із наведених визначень випливає, що причиною визнання особи інвалідом є порушення здоров'я, у зв'язку з яким і виникає потреба в

допомозі людям цієї категорії. Але така позиція вітчизняного законодавця, вважаємо не повною мірою відповідає приписам міжнародних документів. У національному законодавстві поняття «інвалід» орієнтується на конструкцію «посилений захист». При цьому формується суспільна думка до людей з інвалідністю як до потребуючих утримання за рахунок іншої частини населення. Натомість у міжнародних актах увага акцентується на недосконалості оточення й наявності бар'єрів для нормальної життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями, тобто, політика орієнтується на необхідність усунення таких бар'єрів і вжиття активних заходів у цьому напрямку.

Під стійким розладом функцій організму розуміються функціональні порушення здоров'я значно вираженої важкості, зумовлені захворюванням, травмою або вродженим дефектом, які призводять до сталого обмеження життєдіяльності людини, неспроможності до самообслуговування і викликають потребу в постійному сторонньому нагляді, догляді чи допомозі. Інструкція про встановлення груп інвалідності, затверджена Міністерством охорони здоров'я України від 7 квітня 2004 р., під життєдіяльністю розуміє повсякденну діяльність, здатну забезпечити людині її існування, існування інших членів суспільства й усього суспільства в цілому шляхом навчання, спілкування, орієнтації, пересування, самообслуговування, контролю за своєю поведінкою, участі у трудовій діяльності. Життєдіяльність становить собою поєднання фізичних, психологічних і соціальних функцій організму людини [35].

Як бачимо, обмеження життєдіяльності індивіда визначається повною або частковою втратою здатності до самообслуговування, пересування, спілкування, навчання, контролю за поведінкою, а також значним зменшенням обсягу трудової діяльності, зниженням кваліфікації тощо. Іншими словами, основними критеріями обмеження життєдіяльності людини, частковою або повною втратою її здатності до самообслуговування виступає обмеження можливості ефективного виконання повсякденної побутової

діяльності й неможливість задоволення потреб без допомоги інших осіб. Обмеженням пересування є відсутність можливості (повної або часткової) належного пересування у своєму оточенні. Характеризуючи обмеження здатності до спілкування (комунікативну здатність) підкреслюємо, що нею є повна або часткова відсутність можливості встановлювати контакти з іншими людьми й підтримувати суспільні взаємозв'язки. Під обмеженням здатності до навчання мається на увазі обмеження можливості сприймати, засвоювати й накопичувати знання, формувати навички й уміння в цілеспрямованому процесі навчання. Контроль своєї поведінки – це можливість вести себе відповідно до морально-етичних і правових норм суспільного середовища. Здатність до трудової діяльності становить собою сукупність фізичних і духовних можливостей людини, яка визначається станом здоров'я, що дозволяє їй займатися різного роду трудовою діяльністю.

Вітчизняне законодавство дає визначення «інвалід», однак цей термін повинен повною мірою враховувати всі особливості цієї категорії населення та не припускати суперечностей. Саме тому, виходячи з основних ознак цього поняття «інвалід» вважаємо за доцільне закріпити таке його легальне уніфіковане визначення: *«інвалід» – це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим фізичними, психологічними, сенсорними, соціальними, культурними чи іншими бар'єрами, що не дозволяють їй належним чином реалізовувати свої трудові права, а також бути інтегрованою в суспільство і брати участь у житті родини або у своєму оточенні на таких саме засадах, як і інші члени соціуму.* Інваліди, як особлива соціально-демографічна група, мають низку специфічних ознак, що відрізняють їх від інших категорій людей. Проте специфіка цих осіб полягає не тільки в дійсному їх положенні в системі суспільних відносин, а й у вікових особливостях, особливостях статі, стану здоров'я тощо. Так, залежно від стану здоров'я встановлюється та чи інша група інвалідності. Інвалідність в Україні класифікується на 3 групи, хоча в деяких зарубіжних державах

установлюється тільки відсоток втрати працездатності [36, с. 40].

У СРСР раніше існувала відсоткова система визначення ступеня втрати працездатності, але вона себе не виправдала, оскільки такий відсоток встановлювався залежно від професійних можливостей громадян. До 1932 р. використовували 5 – 6 –групову класифікацію інвалідності, а в 1932 р. було введено 3–групову класифікацію. У подальшому практика медико-трудових експертиз виявила деякі недоліки Інструкції 1932 р. стосовно груп інвалідності, і в 1956 р. до неї були внесені зміни, спрямовані на уточнення критеріїв визначення групи інвалідності та наведенні конкретних прикладів.

У радянські часи основною підставою інвалідності було стале порушення працездатності. Для її встановлення достатньо було самої констатації факту розладу функцій організму. Що стосується нового розуміння інвалідності, то для нього характерною є реабілітаційна спрямованість, що передбачає визначення заходів, які компенсували б або замінювали втрачені категорії життєдіяльності. Підставою для визнання громадянина інвалідом є поєднання наступних 3-х чинників: а) порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму, зумовлене захворюванням, наслідками травм або дефектами; б) обмеження життєдіяльності (повна або часткова втрата особою здатності або можливості здійснювати самообслуговування, самостійно пересуватися, контролювати свою поведінку, навчатися або займатися трудовою діяльністю); в) необхідність соціального захисту. Інструкція про встановлення груп інвалідності, затверджена Міністерством охорони здоров'я України 7 квітня 2004 р., закріплює дефініцію поняття «інвалідність» як соціальну недостатність (дезадаптацію) людини внаслідок обмеження життєдіяльності, що викликано порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що призводить до необхідності соціального захисту й допомоги [27].

М. О. Вигдорчик зазначав, що інвалідність – це усталена втрата працездатності [37, с. 38]. На думку В. С. Андрєєва, – це засвідчений медичним органом стан, при якому особа внаслідок хронічного

захворювання або анатомічних дефектів, які, незважаючи на лікування, викликають стійке порушення функцій організму, вимушена припинити професійну діяльність на тривалий строк або може працювати при значній зміні звичайних умов праці [38, с. 132]. І. М. Сирота переконує, що про інвалідність йдеться, коли розлади функцій організму під впливом хвороби чи через анатомічний дефект викликають соціальні наслідки – припинення професійної роботи у звичайних умовах або зміну її, призначення різних видів соціальної допомоги, встановлення різних пільг і тощо [39, с. 155].

По-іншому проблема інвалідності розглядається в міжнародних правових актах. Так, Концепцією Всесвітньої організації охорони здоров'я передбачено, що підставою для призначення інвалідності є не сама хвороба чи травма, а їх наслідки – порушення тієї чи іншої психологічної, фізіологічної або анатомічної структури або функції, що призводить до обмеження життєдіяльності й соціальної неповноцінності [40]. Конвенцією про права інвалідів визначено, що до людей з інвалідністю включають тих, хто має стійкі фізичні, розумові, інтелектуальні чи сенсорні порушення, які під час взаємодії з різноманітними перешкодами можуть заважати їх повній і дійовій участі в житті суспільства на рівні з іншими.

Отже, національне законодавство та юридична наука поняття «інвалідність» відносять більше до соціальної проблеми, а не акцентують увагу на питаннях дотримання прав цієї категорії людей. Основний спеціальний Закон у цій сфері – «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» орієнтується в основному на «соціальний захист» людей з інвалідністю (надання адресної матеріальної допомоги, забезпечення спеціальними технічними засобами тощо). Українське законодавство категорію «інвалідність» пов'язує зі ступенем втрати здоров'я й обмеженням життєдіяльності. На відміну від цього, міжнародні норми зазначають таке становище людини як результат взаємодії між наявними порушеннями її здоров'я й оточенням (середовищем) як бар'єрних чинників, що заважають таким особам нарівні з іншими повністю й ефективно реалізовувати свої

права щодо участі в суспільному житті.

Можна зазначити, що з часу виникнення й до сьогодні в розумінні категорій «інвалід» та «інвалідність» відбулися істотні зміни, які суттєво збільшили чисельність людей, визнаних інвалідами, і стали відчутним поштовхом для розвитку системи заходів, спрямованих на забезпечення нормальних умов існування цієї верстви населення. Особа з усталеними порушеннями функцій організму більше не вважається непрацездатною, неспроможною самотійно себе забезпечити. У державній політиці й у ставленні оточуючих існує прагнення наблизити життя інвалідів до звичайного. Однак у переважній більшості національних законодавчих актів відображена так звана медична модель інвалідності, коли на перший план виходять саме фізичні або психічні вади людини чи втрата здоров'я. Цілком зрозуміло, що порівняно зі здоровими індивідами інваліди не є повноцінними щодо здоров'я, але це аж ніяк не повинно впливати на важливість реалізації ними конституційних прав і свобод. Досягнути балансу в цьому питанні допомагають установлені законодавством гарантії, пільги й заходи соціально-правового захисту. У той же час міжнародна спільнота намагається наблизити сприйняття досліджуваної категорії з точки зору соціальної моделі, коли вона сприймається як особа рівних прав і можливостей з урахуванням її потреб у сторонньому нагляді й у допомозі. Отже, соціальний погляд суспільства в цілому на розглядувану нами проблему не заперечує потреби інвалідів у соціальній допомозі. Його позиція полягає в намаганні стерти будь-які моральні бар'єри, що заважають сприймати цих людей як рівноправних членів суспільства.

Значне обмеження життєдіяльності виникає внаслідок значних порушень функцій органів чи систем організму, що викликає неможливість або значне порушення здатності (можливості) навчатися, спілкуватись, орієнтуватися, контролювати свою поведінку, пересуватися, обслуговувати себе, брати участь у трудовій діяльності і супроводжується необхідністю в сторонньому нагляді, догляді й допомозі.

Як бачимо, проблема інвалідності була й залишається багатопрофільною. За сучасних умов змінилися не лише ставлення суспільства до інвалідів, а й політика держави стосовно проблем інвалідності. У соціальній правовій державі зусилля спрямовуються на усвідомлення потреби інтеграції інвалідів у нормальне життя спільноти й надання їм рівних прав і можливостей зі здоровими людьми. Для інтегрування людей з інвалідністю в існуючу систему суспільних відносин нарівні зі здоровими людьми необхідні організаційні, економічні та правові заходи. Потребує законодавчого закріплення дійовий механізм забезпечення рівних прав і можливостей інвалідів на медичну допомогу, освіту, працевлаштування, свободу особистості тощо.

1.3 Загальна характеристика міжнародних правових стандартів у регулюванні захисту прав осіб з інвалідністю та їх імплементація до трудового законодавства України

У будь-якій державі соціальний захист населення є одним з найважливіших напрямків її діяльності. Рівень цивілізованості країни визначається ставленням до найменш захищених і найбільш уразливих членів суспільства, зокрема інвалідів. Пошуки шляхів впливу на інвалідність, удосконалення чинного законодавства в царині соціального захисту інвалідів – найважливіші завдання дійсно демократичної правової держави.

За даними ООН у світі числиться приблизно 650 мільйонів людей з порушеннями психічного та фізичного розвитку, що становить 10% населення нашої планети. Збільшення числа випадків інвалідності і відчуження цих людей від участі у житті суспільства викликані багатьма чинниками, до них належать:

- війни та їх наслідки, інші форми насильницької руйнації, зuboжіння, голоду, епідемій і значної міграції населення;
- висока частка сімей, які зазнають труднощів, живуть за межею

бідності, а також життя в тісних та антисанітарних помешканнях;

- значний відсоток безграмотних громадян, які мають слабе уявлення про процедури одержання соціальних послуг, медичного обслуговування й освіти;

- відсутність точних знань про проблеми інвалідності, її причини, попередження й лікування інвалідності (дискримінація і хибне розуміння статусу інваліда);

- недостатньо розроблені програми первинної медико-санітарної допомоги й обслуговування;

- стримуючі чинники, включаючи брак ресурсів, географічну віддаленість, фізичні й соціальні бар'єри, що не дозволяють багатьом особам користуватися наявними послугами;

- спрямування коштів для надання вузькоспеціалізованих послуг, не пов'язаних з потребами більшості громадян, яким потрібна допомога;

- повна відсутність або слабкість інфраструктури відповідних служб у сферах соціальної допомоги, охорони здоров'я, освіти, професійно-технічної підготовки і працевлаштування;

- приділення другорядного значення соціальному й економічному розвитку діяльності, пов'язаної зі створенням рівних можливостей, попередженням інвалідності, відновленням працездатності тощо [41].

Ситуація, що склалася на даний час у питанні правового становища інвалідів, є результатом розвитку суспільства за останні двісті років. Багато в чому вона віддзеркалює загальні умови життя населення, соціальну й економічну політику будь-якої держави. Однак, інваліди у ставленні до себе й досі стикаються з необізнаністю, зневагою, забобонами і страхом, які впродовж історії людства стримували соціальний розвиток цієї категорії членів суспільства й ізолювали їх від нього. Організація сучасного суспільства багато в чому суперечить інтересам осіб, які мають інвалідність. Символічні бар'єри, що ним вибудовуються, зламати часом набагато

складніше, ніж фізичні перешкоди. Тут потрібен розвиток таких культурних цінностей громадянського суспільства, як толерантність, емпатія, повага людської гідності, гуманізм, рівність прав та ін.

Теорія і практика тривалий час розглядали фізичні вади людини з урахуванням лише біологічних моментів. У первісному розумінні поняття «інвалід» стосувалося тільки військовослужбовців, які постраждали під час військових боїв, і визначалося станом фізичного дефекту або ушкодження [42, с. 8–17]. Виключно колишнім військовослужбовцям, які через ушкодження або хвороби не були в змозі продовжувати військову службу, надавалися різні форми соціальної допомоги. Інвалід історично розглядався як хворий, якого погано чи недостатньо лікували або ж лікування якому не допомогло [43, с. 3–5].

В українській і російській мовах до кінця XVII ст. людина з фізичними вадами розвитку тлумачилася як каліка, хромець чи сліпець. Слово «інвалід» (у значенні «безсилий», «слабкий», «тяжко поранений») у слов'янських мовах починає вживатися лише на початку XVIII ст.

Обґрунтування інвалідності як самостійної правової підстави для соціального захисту з боку суспільства відбулося наприкінці XIX – на початку XX століть у період бурхливого розвитку промисловості, різкого збільшення чисельності найманих працівників. У цей час терміни «інвалід» і «інвалідність» стали набувати принципово нового змісту. Ними позначали стан, за якого робітники внаслідок виробничої травми чи професійного захворювання повністю або частково втрачали можливість працювати й заробляти гроші, що викликало необхідність матеріальної компенсації за погіршення стану здоров'я. Сутність і соціальні наслідки інвалідності розглядались у вказаний період як нездатність до праці, а значить, і до самостійного забезпечення життєвих потреб. Таким саме чином виникла ідея про страхування на випадок хвороби або стійкої втрати працездатності, а на осіб, які втратили працездатність на роботі, автоматично було перенесено поняття «інвалід». Пізніше в Англії й Німеччині запровадили державне

страхування на випадок стійкої непрацездатності, або страхування по інвалідності. У результаті словом «інвалід» почали називати людину, яка втратила працездатність у зв'язку не тільки з проходженням військової служби, а й зайняттям трудовою діяльністю, тобто людину, яка потребує матеріальної допомоги у вигляді доплати чи пенсії [44, с. 139].

Протягом минулого століття у світі суттєво змінилося ставлення до інвалідів та їх проблем. Головним стало визнання їх прав на повноцінне життя в суспільстві й соціальний їх захист на державному рівні.

Не випадково Ю. В. Климчук робить висновок, що принцип поваги прав та основних свобод людини, зокрема інваліда, входить до системи головних принципів будь-якої галузі права й конкретизується у Статуті ООН, Загальній декларації прав людини, міжнародних пактах про права людини 1966 р., понад 100 універсальних і понад 200 регіональних договорах [45, с. 143]. Варто, вважаємо, приєднатися до позиції В. С. Венедіктова, що на шляху всебічного вдосконалення механізмів правового регулювання трудових відносин Україні не треба замикатись у вузьких рамках національного досвіду, вигадувати те, що вже віддавна відомо, винайдено іншими, бо це, звичайно, непродуктивно. На сьогоднішній день у сучасному світі накопичено досить багатий досвід гармонізації відносин щодо регулювання праці найманих працівників [46, с. 12], у тому числі й інвалідів.

Л. І. Лазор особливістю міжнародно-правового регулювання трудових відносин називає те, що норми міжнародних договорів про працю, як правило, безпосередньо не регулюють трудові відносини, а встановлюють певні стандарти у сфері праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації [47, с. 72, 73].

З огляду на те, що дуже помітну роль у царині міжнародно-правового регулювання праці відіграють правові приписи, що містяться в документах міжнародних організацій – Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці та інших актах, з метою подальшого вирішення колізійних

ситуацій важливо визначити, чи належать ці документи до міжнародних договорів, ратифікованих Україною. Практично всі вітчизняні науковці, досліджуючи проблеми правового регулювання праці, включають акти міжнародних організацій у систему джерел трудового права й беззастережно визнають за ними пріоритет стосовно законодавства України [10, с. 527]. Однак це твердження потребує певного уточнення: не всі акти міждержавних організацій мають рівний ступінь обов'язковості. Деякі з них, будучи допоміжними, не породжують конкретних зобов'язань для держав – учасниць тієї чи іншої угоди. До них належать рекомендації, резолюції, декларації тощо [48, с. 107]. Цілком очевидно, що міжнародні норми, позбавлені обов'язковості, не можуть створювати правових колізій.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН на своїй III сесії, що відбулася в Парижі, прийняла і проголосила Загальну декларацію прав людини [49]. Це був перший в історії міжнародних відносин акт, у якому закріплювалося широке коло основних прав і свобод людини, які підлягають загальній повазі й дотриманню. М.М. Грекова справедливо зауважує, що Загальна декларація в концентрованому вигляді встановила основні, невід'ємні права індивідів, у тому числі й у сфері праці [50, с. 61]. У контексті забезпечення прав інвалідів Декларація зазначає:

– усі люди народжуються вільними й рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом, совістю й повинні діяти стосовно один одного в дусі братерства (ст. 1);

– кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цим документом, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану або іншого становища (ч.1 ст. 2);

– усі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі вони мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації й підбурювання до неї (ст. 7);

– кожна людина має право рівного доступу до державної служби у

своїй країні (ч. 2 ст. 21);

– кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення й на здійснення необхідних для підтримання її гідності й вільного розвитку її особистості прав в економічній, соціальній і культурній сферах за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури й ресурсів кожної держави (ст. 22);

– кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд і належне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я й добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості та інших випадків втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (ч. 2 ст. 25);

– при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку й загального добробуту в демократичному суспільстві (ч. 2 ст. 29).

Загальна декларація прав людини прямо закріплює положення про забезпечення права на працю й матеріальну підтримку в разі безробіття. Так, ст. 23 проголошує право кожного на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці й захист від безробіття. Відповідно до ст. 25 декларує, що кожен має право на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від нього обставини. Отже, цей міжнародно-правовий акт проголошує основоположні стандарти прав людини (в тому числі й інвалідів) на працю й переймається проблемами їх реалізації. Він є тим підґрунтям, на якому вже понад 60 років розвивається договірна практика держав у цій царині.

16 грудня 1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії були прийняті Міжнародний пакт про громадянські і політичні права й Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Зазначені

правові документи – це багатосторонні міжнародні договори, в яких уперше (а) сформульовано широкий комплекс норм із забезпечення й захисту прав людини і основних свобод, що ґрунтуються на положеннях Загальної декларації прав людини, і (б) закріплені конкретні міжнародно-правові зобов'язання держав-учасниць стосовно додержання і втілення в життя цих правових приписів. Відповідно до Міжнародних пактів кожна держава, яка бере участь у них, зобов'язується поважати й забезпечувати всім особам, які перебувають у межах її території й під її юрисдикцією, рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими й політичними правами без будь-якої різниці щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового становища, народження або іншої обставини. Названі правові акти становлять собою своєрідний міжнародний кодекс прав людини і громадянина.

14 вересня 2006 р. Верховна Рада України ратифікувала один із 2-х основних документів Ради Європи у сфері прав людини – Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка набрала чинності 1 лютого 2007 р. Учасники парламентських слухань «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)», які відбулися 6 червня 2008 р., відмітили, що нормативно-правова база в царинах праці, зайнятості, освіти, професійної підготовки й перепідготовки, медичної й соціальної допомоги, захисту сім'ї, дітей, підтримки людей з обмеженими фізичними можливостями дала змогу Україні приєднатися до 27 статей (із них 6 із 9-ти обов'язкових) та 74-х пунктів цього міжнародного документа [51]. У цьому Україна наслідує практику європейських держав, особливо тих, які за часів економічних труднощів не поспішали брати на себе зобов'язання, які, на їх думку, вимагали значних фінансових витрат. Дійсно, прагнення досягти повної зайнятості, забезпечити гідні умови для праці, гарантувати гідний належний рівень соціального захисту для всього населення потребує значних економічних затрат. Проте соціальні й політичні наслідки нехтування цими

завданнями можуть коштувати дорожче. На наше переконання, ратифікація зазначеної Хартії (особливо дотримання її норм і стандартів) – це головні умови успішної реалізації європейських прагнень України, що вимагають конструктивного співробітництва Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади і сторін соціального діалогу.

Згідно з Європейською соціальною хартією (переглянутою), з метою забезпечення інвалідам (незалежно від їх віку, характеру й походження інвалідності) ефективного здійснення їх права на самостійність, соціальну інтеграцію й повноцінну участь у житті суспільства держави зобов'язуються:

1) вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти і професійної підготовки (коли це можливо) в межах загальних програм або (коли це видається неможливим) у державних чи приватних спеціалізованих закладах;

2) сприяти їх доступу до роботи всіма засобами, що можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів, утримувати їх у звичайному виробничому середовищі і пристосовувати умови праці до їх потреб, а коли це видається неможливим у зв'язку з характером інвалідності, то шляхом або облаштування, або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування й надання допомоги;

3) сприяти їх всебічній соціальній інтеграції й участі в житті суспільства, зокрема, шляхом запровадження заходів, включаючи технічну допомогу, які спрямовані на усунення перешкод для спілкування й пересування і які надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності й відпочинку.

З метою забезпечення ефективної реалізації права на професійну орієнтацію держави зобов'язуються в разі необхідності створити службу або сприяти діяльності вже існуючої, яка допомагатиме всім особам, включаючи

інвалідів, у вирішенні проблем, пов'язаних з вибором професії й набуттям професійних навичок, з належним урахуванням здібностей кожної особи й потреби в них на ринку праці. Така допомога повинна надаватися безкоштовно. Країни взяли на себе зобов'язання, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, започаткувати професійно-технічну підготовку або сприяти існуючій усіх осіб, у тому числі й інвалідів, а також створити умови для доступу до вищої технічної й університетської освіти виключно на підставі особистих здібностей.

Учасники парламентських слухань «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)» рекомендували Кабінету Міністрів України забезпечити підвищення ролі державної служби зайнятості в реалізації положень Хартії щодо права на професійну орієнтацію та надання допомоги інвалідів, у розв'язанні проблем, пов'язаних із вибором професії та набуттям професійних навичок з урахуванням здібностей кожної особи та потреб ринку праці. Однак по закінченню майже 2-х років з моменту схвалення парламентом Рекомендацій можна констатувати, що держава та її органи ніяких серйозних кроків, спрямованих на виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), не зробили.

Міжнародне співтовариство, усвідомлюючи важливість підвищення соціального захисту людей з фізичними вадами, окрім вищевказаних міжнародних і європейських актів, що мають загальний характер, сприяло прийняттю низки спеціальних міжнародних документів, щодо прав і законних інтересів інвалідів і членів їх сімей. Їх права протягом тривалого часу є предметом особливої уваги як з боку Організації Об'єднаних Націй, так і інших міжнародних організацій.

Так, 20 грудня 1971 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Декларацію про права розумово відсталих осіб. За її приписами такі особи мають такі ж права, що й інші люди, зокрема на: (а) належне медичне обслуговування й лікування; (б) освіту, навчання, відновлення працездатності й заступництво, що дозволять їй розвивати свої здібності й

максимальні можливості; (в) матеріальне забезпечення й задовільний життєвий рівень; (г) продуктивну працю або зайняття якою-небудь іншою суспільно корисною справою в повну міру своїх можливостей; (д) захист від експлуатації, зловживань, принизливого ставлення та ін. [52, с. 231, 233].

У Декларації про права інвалідів від 9 грудня 1975 р. закріплено визначення поняття «інвалід»: це будь-яка особа, яка не в змозі самостійно забезпечити повністю або частково потреби нормального особистого й (або) соціального життя через ваду (вроджену чи набуту) фізичних або розумових здібностей [6, с. 341-342]. Вони мають невід’ємне право на повагу їх людської гідності. Інваліди, якого б вони не були походження, незалежно від характеру й серйозності каліцтва чи фізичних вад, мають ті самі основні права, що і їх співгромадяни того ж віку, що в першу чергу означає право на: а) задовільне життя, яке максимального наближалось б до нормального й повноцінного; б) економічне й соціальне забезпечення; в) отримання і збереження за собою робочого місця відповідно до своїх можливостей чи зайняття корисною, продуктивною діяльністю, яка винагороджується; г) членство у профспілкових організаціях та ін.

У 1980 р. Всесвітня організація охорони здоров’я прийняла Міжнародну класифікацію дефектів, інвалідності й непрацездатності. У ній зазначено: «Дефект – це будь-яка втрата психічної, фізіологічної або анатомічної структури, або функції, або відхилення від неї. Інвалідність – це будь-яке обмеження або відсутність (у результаті дефекту) здатності здійснювати ту чи іншу діяльність таким чином або в таких межах, що вважаються нормальними для людини. Непрацездатність – це обмеженість конкретного індивідуума, що випливає з дефекту або інвалідності, що перешкоджає або позбавляє його можливості виконувати роль, що вважається прийнятною для цього індивідуума, залежно від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів» [53, с. 231, 233].

У цьому документі зазначено, що термін «інвалідність» містить у собі значну кількість різних функціональних обмежень, що зустрічаються серед

населення. Люди можуть стати інвалідами внаслідок фізичних, розумових чи сенсорних дефектів, фізичного стану або здоров'я. Такі дефекти чи захворювання за своїм характером можуть бути постійними і тимчасовими. Термін «непрацездатність» означає втрату чи обмеження можливостей повноцінної участі в житті суспільства нарівні з іншими членами суспільства. Це поняття застосовується з метою підкреслити недоліки оточення й багатьох аспектів діяльності суспільства в галузі інформації, зв'язку й освіти, що обмежують можливості інвалідів брати участь у житті суспільства як повноправні його члени. Чіткість і відсутність плутанини у використанні зазначених термінів дозволили розробляти відповідну політику і вживати заходи соціально-економічного характеру.

Термін «реабілітація» тлумачиться як процес, що має метою допомогти інвалідам досягти оптимального фізичного, інтелектуального, психічного й/або соціального рівня діяльності й підтримувати його, надавати їм тим самим можливість для зміни їх життя й розширення рамок незалежності. Реабілітація не припускає лише надання медичної допомоги, а містить у собі широке коло заходів і дій, включаючи початкову діяльність (наприклад, щодо відновлення професійної працездатності). Зазначимо, що реабілітація може бути соціальною, психологічною, педагогічною, фізичною та ін. Всесвітньою організацією охорони здоров'я запропоновано визначення правової конструкції «забезпечення рівних можливостей»: це процес, завдяки якому різні системи суспільства й навколишнього середовища, як от обслуговування, трудова діяльність та інформація, виявляються доступними всім, у тому числі й інвалідам. Принцип рівності прав проголошує, що потреби всіх без винятку індивідуумів мають однаково важливе значення, що кожна людина має рівні можливості для повноцінної участі в житті суспільства, залишаючись жити у своїх громадах.

З огляду на те, що 1981 р. було проголошено Генеральною Асамблеєю ООН Міжнародним роком інвалідів під гаслом «Повна участь і рівність», вважаємо, що найбільш важливим підсумком цієї події стало

прийняття Генеральною Асамблеєю ООН 3 грудня 1982 р. Всесвітньої програми дій стосовно інвалідів [54]. Це перший міжнародний документ, у якому були сформульовані основні правила ставлення до інвалідів. Мета цієї програми полягала у сприянні ефективним засобам попередження інвалідності, поновленні працездатності й реалізації цілей «рівності» й «повної участі» таких людей у соціальному житті й розвитку. Це означає створення таких же умов життя, що й для всіх інших громадян, а також покращання цих умов у результаті соціального й економічного розвитку. Крім того, вперше інвалідність визначена як функція відносин між інвалідами та їх соціальним оточенням.

Із прийняттям Всесвітньої програми дій стосовно інвалідів міжнародна спільнота одержала директивну базу для активізації роботи щодо профілактики, реабілітації й забезпечення участі інвалідів в суспільному житті країн, їх рівноправності з іншими членами суспільства. Програма стала першою прийнятою на міжнародному рівні спробою розглянути проблему інвалідності з 2-х боків – з точки зору розвитку і з захисту прав людини. Цим вона засвідчувала значний відступ від традиційного підходу до проблеми, який зосереджувався головним чином на задоволенні потреб людей з фізичними чи розумовими вадами шляхом реабілітації.

З урахуванням того факту, що інваліди не складають однорідної групи, ця Всесвітня програма дій стосовно інвалідів розробила такі дефініції: (1) попередження інвалідності – це заходи, спрямовані на попередження виникнення фізичних, розумових і сенсорних дефектів (профілактика першого рівня) чи переходу дефекту в постійне функціональне обмеження (профілактика другого рівня); (2) поновлення працездатності інвалідів означає цілеспрямований, обмежений у часі процес, метою якого є надання можливостей особистості досягнути оптимального фізичного, розумового й/чи соціального рівня функціонування з наданням їй тим самим можливостей для зміни свого життя; (3) створення рівних можливостей означає процес, за допомогою якого такі загальні системи суспільства, як

фізичне й культурне середовище, житлові умови і транспорт, соціальні служби і служби охорони здоров'я, доступ до навчання й роботи, є можливими для всіх [54].

Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів мають рекомендаційний характер і зумовлюють прийняття державами моральних і політичних зобов'язань, а також передбачають реалізацію засад щодо відповідальності та співробітництва, що стосуються проблем інвалідності. Мета Правил – забезпечити таке положення для осіб з функціональними обмеженнями, щоб вони, як члени суспільства, могли б користуватися тими самими правами й виконувати ті ж самі обов'язки, що й інші люди. Особлива увага в цьому міжнародному акті звертається на такі групи населення, як жінки, діти, люди похилого віку, бідні прошарки населення, особи з кількома видами інвалідності. Головними передумовами забезпечення прав таких осіб нарівні з іншими є поглиблення розуміння суспільством становища людей з функціональними обмеженнями, їх медичне обслуговування, реабілітація, допоміжні послуги. У Правилах наголошується, що разом з проведенням широкомасштабних інформаційних кампаній, які різнобічно й позитивно мають віддзеркалювати життя і проблеми, з якими стикаються інваліди, ці питання слід вводити до якомога більшої кількості освітніх і соціальних програм.

Конвенція ООН про права інвалідів від 13 грудня 2006 р. [55] (ратифікована Законом України від 16 грудня 2009 р., № 1767-VI) до інвалідів відносить осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами й негараздами можуть заважати їх повній, ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Мета цієї Конвенції полягає в заохоченні, захисті й забезпеченні можливостей повного й рівного користування людям з інвалідністю всіма правами людини й основоположними свободами, а також у вимозі до суспільства поважати їх гідність. Основні принципи цього міжнародно-правового акта: (а) повага до

властивих людині гідності й незалежності, її особистої самостійності, включаючи свободу робити свій власний вибір; (б) недискримінація; (в) повне й ефективне включення в суспільство; (г) повага до людей з інвалідністю і прийняття їх особливостей як компоненти людського різноманіття й частини людства; (д) рівність їх можливостей у правах і доступність; (е) рівність інвалідів – чоловіків і жінок; (є) повага до здібностей дітей-інвалідів, до їх права зберігати свою індивідуальність. Держави зобов'язуються забезпечувати повну реалізацію всіх прав людини й основоположних свобод усім інвалідам й заохочувати їх здійснення без будь-якої дискримінації за ознакою інвалідності. Із цією метою вони зобов'язуються:

- вживати всіх належних законодавчих, адміністративних та інших заходів для реалізації прав інвалідів;
- дотримуватися всіх приписів, зокрема законодавчих, для зміни чи скасування існуючих законів, постанов, звичаїв, які є дискримінаційними стосовно інвалідів;
- декларувати в усіх стратегіях, правилах і програмах захист прав людей - інвалідів й заохочувати їх додержання;
- утримуватися від будь-яких дій або методів, які не узгоджуються із цією Конвенцією, й забезпечувати, щоб державні органи й установи діяли відповідно до неї;
- активно усувати дискримінацію за ознакою інвалідності з боку будь-яких осіб, організації чи приватних підприємств та ін.

Значну увагу Конвенція ООН про права інвалідів приділила праці й зайнятості цих людей. Право на працю осіб зі зниженою працездатністю трактується як право на отримання можливості заробляти собі на гідне життя працею, яку людина вільно обрала або на яку вона вільно погодилася, за умов відкритості ринку праці й виробничого середовища, що є доступними для таких осіб. Держави забезпечують і заохочують здійснення права на працю зазначеною категорією осіб шляхом втілення в життя відповідних заходів,

спрямованих, зокрема, на: – заборону дискримінації за ознакою інвалідності з усіх питань, що стосуються форм зайнятості, включаючи умови прийому на роботу, її збереження, просування по службі й безпечні здорові умови праці; – захист прав інвалідів на справедливі і сприятливі нарівні з іншими умови праці, рівні можливості й винагороду за працю такої ж цінності; – створення належних умов для здійснення інвалідами своїх трудових і профспілкових прав нарівні з іншими особами; – наділення людей з фізичними вадами можливістю ефективного доступу до загальних програм технічної і професійної орієнтації, служб працевлаштування, професійного й безперервного навчання; – розширення на ринку праці умов для працевлаштування і просування по службі інвалідів, а також надання допомоги в пошуках, одержанні, збереженні роботи й поновленні на ній; – збільшення для них можливостей для зайняття індивідуальною трудовою діяльністю, підприємництвом, для розвитку кооперативів та організації власної справи; – прийом інвалідів на роботу в державний сектор; – стимулювання наймання інвалідів у приватний сектор; – забезпечення таких людей необхідним пристосуванням робочого місця; – заохочення набуття ними досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці; – розробка й реалізація програм професійної та кваліфікаційної реабілітації інвалідів, збереження робочих місць і встановлення гарантій повернення їх на роботу.

Конвенція ООН про права інвалідів передбачила основні стандарти забезпечення й захисту прав і свобод людей з інвалідністю. Згідно з ними, останні повинні бути повноправно включені в загальний соціальний процес. При цьому в центрі уваги знаходиться тепер уже не інвалідність, а сама людина з інвалідністю. І ця особа має право отримати здатність (наскільки це можливо) самотійно жити в суспільстві. Робиться принципово важливий висновок, що інвалідність – це поняття, яке еволюціонує в результаті взаємодії між людьми, які мають порушення здоров'я, і середовищними бар'єрами, які заважають їх повній ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Ця Конвенція є першим міжнародно-правовим документом,

який має обов'язкову юридичну силу для держав, що приєдналися до неї, і який забороняє будь-яку дискримінацію за ознакою інвалідності й гарантує людям з обмеженими фізичними можливостями рівний ефективний правовий захист від дискримінації на будь-якому ґрунті. Права людей з інвалідністю є категорією прав людини. Джерелом цих прав є людська гідність і неповторність кожної окремої особистості. Тому питання дотримання прав інвалідів розпочинається з проблеми рівності в правах усіх людей, їх недискримінації.

Проте, українське законодавство щодо соціального захисту людей з інвалідністю ще не повною мірою відповідає положенням Конвенції ООН про права інвалідів, його практичне впровадження має певні складнощі у деяких питаннях. Зокрема, відсутня заборона дискримінації на підставі інвалідності відносно питань, що стосуються усіх форм зайнятості. Крім того, результати наукових досліджень, які здійснює НДІ праці і зайнятості населення, свідчать, що хоча особи з інвалідністю отримують рівну винагороду за працю рівної цінності по відношенню до інших працівників, можливості інвалідів щодо отримання роботи, яка відповідає їхнім побажанням щодо рівня заробітної плати, умовам праці, режиму праці, не можна вважати рівними. На сьогодні дискримінація осіб з інвалідністю у цьому питанні в Україні існує [56, с. 249]. Принципово новим заходом для України, передбаченим пунктами «g» та «h» пункту 1 статті 27 Конвенції є найм людей з інвалідністю у державному секторі та стимулювання їх найму в приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів. Такий підхід є цілком виправданим, тому що саме держава повинна брати на себе основні зобов'язання з працевлаштування інвалідів, а приватний сектор потребує додаткового стимулювання.

Таким чином, ратифікація Україною Конвенції ООН про права інвалідів в Україні вимагає приведення у відповідність з нею діючих нормативно-правових документів з питань інвалідів шляхом затвердження Національної програми дій щодо реалізації положень чинного національного

законодавства відповідно до Конвенції. При цьому необхідно визначити основні завдання у цьому напрямку нашої держави, які сприяли би приведенню у відповідність діючих нормативно-правових актів до положень Конвенції, зокрема це:

- закріплення в українському законодавстві принципів Конвенції ООН про права інвалідів у сфері забезпечення та реалізації прав інвалідів на працю, а також їх гарантії на справедливі та сприятливі умови праці, рівні можливості, рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні і здорові умови праці;

- визначення понять «дискримінація за ознакою інвалідності», «розумне пристосування робочого місця», «спілкування», «мова»;

- розроблення та впровадження механізму захисту громадян виконавчими органами влади від дискримінації за ознакою інвалідності;

- розроблення порядку фінансового забезпечення індивідуальних програм реабілітації інвалідів;

- виконання нормативу працевлаштування інвалідів на підприємствах усіх форм власності, у тому числі й на ті, що утримуються за рахунок державного та місцевого бюджету;

- створення механізму стимулювання приватних підприємств для працевлаштування інвалідів.

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

2.1 Загальна характеристика розвитку правових засад працевлаштування осіб з інвалідністю

Працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю виступає одним з основних напрямків соціальної політики держави, яка прагне поєднати інтереси всього суспільства й інваліда. Залучаючи цю особу до суспільно корисної праці, держава надає йому можливості отримувати додаткове джерело доходів, що на сьогодні дуже суттєво. Інакше кажучи, працевлаштування інвалідів, будучи важливим видом соціального захисту, не тільки сприяє покращанню ними матеріального становища й реалізації свого конституційного права на працю, а й виконує завдання залучення до суспільного виробництва додаткових трудових ресурсів [57, с. 115].

У науковій правовій літературі висловлені різні міркування щодо визначення поняття «працевлаштування інвалідів». Це: (1) комплекс медичних, технічних, організаційних та інших державних і громадських заходів, спрямованих на реалізацію цими особами права на працю і створення для них належних умов праці (В. В. Караваєв) [58, с. 180]; (2) система заходів держави, що сприяють поновленню працездатності громадян, які втратили внаслідок травм або захворювань можливість брати участь у суспільно-корисній праці, і забезпечують їх використання на роботі, яка не протипоказана за станом здоров'я (О. М. Кузнецов, О. І. Раєвський) [59, с. 11]; (3) організована і спланована державою і здійснювана за участю громадських організацій система обов'язкових для підприємств, установ, організацій, радгоспів і колгоспів медичних, технічних та організаційних заходів із забезпечення всіх інвалідів (за бажанням) роботою, яка відповідає трудовій рекомендації ЛТЕК і спрямована на поновлення втраченої

працездатності (М. Й. Флястер) [60, с. 31]; (4) комплекс організаційно-правових заходів з надання компетентними державними органами допомоги особам, які частково втратили працездатність, у влаштуванні (прийнятті) на роботу (І. І. Рибаківа) [61, с. 31]; (5) система організаційно-правових заходів, що проводяться в плановому порядку державними органами та громадськими організаціями з метою влаштування інвалідів (за їх бажанням) на роботу, що відповідає їх інтересам та суспільним потребам, у суворій відповідності з трудовою рекомендацією ЛТЕК і встановленими законодавством пільгами та перевагами для інвалідів (В. А. Дубінець) [62, с. 152]. П. М. Маргієв за основу визначення працевлаштування інвалідів приймає нешкідливість його для здоров'я і збереження попереднього життєвого рівня [63, с. 7].

А. М. Кузнецов та О. І. Раєвський однією з ознак працевлаштування людей з обмеженими здатностями вважали сприяння у поновленні їх працездатності [59, с. 11]. Ю. П. Орловський же обстоює протилежну точку зору, доводячи, що працевлаштування інвалідів, у яких втрата працездатності носить стійкий характер, неможливо розглядати як реалізацію заходів по відновленню їх працездатності [64, с. 101].

Проаналізувавши наведені точки зору, можемо стверджувати, що працевлаштування інвалідів слід розглядати у 2-х аспектах: (а) як юридичну гарантію, що забезпечує право на працю кожній людині, в тому числі й інваліду, і (б) як вид державного соціального забезпечення інвалідів.

Інститут працевлаштування інвалідів виник порівняно давно. Так, починаючи з листопада 1921 р. на Всесоюзну центральну раду профспілок (далі – ВЦРПС) і Наркомат соціального забезпечення (далі – НКСЗ) із залученням відповідних відомств було покладено обов'язок установлювати список праць і посад, які підлягали переважному заміщенню інвалідами, що за своїм правовим значенням прирівнювалося до бронювання робочих місць для цієї категорії працівників [65, с. 118, 119].

Велике значення в питанні поліпшення умов працевлаштування інвалідів мала постанова НКСЗ від 26 травня 1923 р. «Про порядок

організації виробничо-споживчих артілей та об'єднань інвалідів» та організований Всесоюзним центральним виконавчим комітетом з 9 по 16 квітня (цього ж року) Всеросійський тиждень допомоги інвалідам громадянської війни [66, с. 10].

З метою посилення соціального захисту окремих категорій непрацездатних створюються спеціальні організації. Приміром, для належної соціальної допомоги сліпим і глухонімих створюються спеціальні організації Всеросійська спілка сліпих (1925 р.) і Всеросійська спілка глухонімих (1926 р.), головним завданням яких було сприяння у покращанні життєвих умов цих членів суспільства, навчання доступним їм видам праці, надання допомоги в отриманні освіти та ін. На нових засадах організовуються установи для колективного забезпечення й обслуговування таких громадян – інвалідні будинки. Колишня їх функція піклування і благодійності замінюється системою державного й соціального забезпечення [66, с. 13].

У військовий час розширилась і покращалась організація медичної допомоги інвалідам. Система медичного обслуговування була тісно пов'язана із завданнями працевлаштування та професійного навчання цієї категорії громадян. Установленням групи інвалідності пораненим і хворим, визнаним непридатними до подальшої військової служби, займалася служба лікарсько-трудої експертизи. Ускладнення завдань ЛТЕК викликало потребу прийняття в 1942 р. нового Положення про лікарсько-експертні комісії, в якому закріплювалося право цієї комісії провадити обстеження підприємств та установ для визначення робіт і професій, які можуть бути дозволені інвалідам війни та праці за станом здоров'я. У Положенні уточнювалися права ЛТЕК, зокрема, їм заборонялося надавати висновок про працевлаштування інвалідів без урахування їх попередньої кваліфікації і професійних навичок [66, с. 21].

В умовах Великої Вітчизняної війни Радянська держава передбачила жорсткі санкції для керівників тих підприємств, які відмовили інвалідам у прийомі на роботу. Установлювалася можливість застосовувати кримінальну

відповідальність до посадових осіб, які безпідставно відмовили у прийомі на роботу інвалідам Вітчизняної війни, які були направлені на робочі місця органами соціального забезпечення [66, с. 14].

Повоєнний період характеризується поглибленням процесу спеціалізації послуг для непрацездатних, що дозволило зосередити головну увагу на працевлаштуванні й професійному навчанні, медичному обслуговуванні, організації побутового забезпечення, забезпеченні будинків-інтернатів для інвалідів та осіб похилого віку [66, с. 23]. У 1965 р. було поновлено інститут бронювання робочих місць для інвалідів. Постановами Ради Міністрів СРСР від 6 березня і 20 травня цього року така броня була встановлена для інвалідів Великої Вітчизняної війни, а також інвалідів з числа військовослужбовців, які стали інвалідами під час захисту СРСР, у розмірі до 2% загальної чисельності працівників і службовців диференційовано для кожної галузі [65, с. 19].

До 50 – 60-х років XX ст. бракувало одностайного підходу до питання про місце відносин з працевлаштування в системі трудового права. Наприклад, В. М. Толкунова навіть не включала їх до предмета трудового права [67, с. 5]; Я. І. Кисельов відносив до предмета трудового права не в цілому відносини з працевлаштування, а тільки ті з них, що виникають в результаті здійснення окремих видів останнього, зокрема, відносини з розподілу й організованого набору робочої сили [68, с. 5]; Ю. П. Орловський розглядав ці правовідносини з працевлаштування як похідні від трудових і включав їх у предмет трудового права [69, с. 35].

Державна соціальна політика щодо інвалідів є основним фактором їх працевлаштування. В умовах становлення сучасної української державності особливе значення мають питання ефективного управління процесами в соціальній сфері. Це впливає з соціального характеру України як держави, а також важливості соціального благополуччя громадян як основи довіри з їхнього боку легітимним органам влади, нормативної поведінки та ефективної виробничої діяльності людей. У зв'язку з цим ефективна

державна політика щодо вирішення соціальних питань, як в цілому населення, так і окремих його груп, є умовою розвитку державних інститутів, зміцнення керованості країни і забезпечення гідного життя громадян.

Видатний англійський філософ Дж. Локк стверджував, що основним завданням кожної держави є створення таких умов життя в країні, де кожна людина могла б вільно користуватися своїми природними правами за умови, що це не буде суперечити таким же правам і свободам іншої людини. Якщо ж державна влада не виконує це основоположне завдання, тобто не захищає прав і свобод людини, вона не має права здійснювати владу від імені народу [71, с. 446].

Конституційне право на працю – це забезпечена законом можливість людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Цьому праву відповідає обов'язок держави створювати умови для повноцінної реалізації цього права, гарантувати їм рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів згідно із суспільними потребами [72, с. 123].

У теорії трудового права загальноприйнятим є розмежування права на працю в широкому й вузькому розумінні. Право на працю інваліда в широкому значенні слід розглядати як право індивіда-члена суспільства, як право особистості. Декларація про права інвалідів, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 р., наголошує, що ці особи мають такі ж громадянські й політичні права, як і інші. Перш за все люди з обмеженими фізичними можливостями мають право на економічний і соціальний захист, як і на задовільний рівень життя. Згідно зі своїми можливостями вони володіють правом отримувати і зберігати за собою робоче місце, займатися корисною діяльністю, бути членами профспілкових організацій тощо. При цьому в п. 8 цього міжнародного акта зауважується, що інваліди мають право на те, щоб їх особливі потреби бралися до уваги при економічному й соціальному плануванні. Отже, Декларація вказує, що право цих осіб на

працю треба розглядати й у вузькому сенсі даного поняття [73, с. 341].

На нашу думку, у сучасному суспільстві соціальна політика по відношенню до інвалідів повинна виконувати основні дві функції:

1. Стабілізаційну, яка сприяє поліпшенню соціального положення даної категорії населення (підвищення зайнятості та доходів).
2. Інтеграційну, яка забезпечує включення людей з інвалідністю в суспільне життя, отже, єдність суспільства на принципах соціального партнерства і соціальної справедливості.

Одним із найважливіших завдань держави є забезпечення захисту і повної інтеграції знедолених і вразливих груп, а також окремих осіб в життя економіки та життя суспільства, в тому числі на основі загального і рівного доступу до освіти, інформації, технологій. У руслі цього підходу проводиться політика вирівнювання можливостей для інвалідів, що відстоюється ООН та іншими міжнародними організаціями. Поворотним моментом у розвитку нової соціальної політики щодо осіб з обмеженими можливостями здоров'я стало визнання інвалідності як соціального, формованого суспільством явища.

Основними проблемами працевлаштування інвалідів є:

1. Відповідно до індивідуальної програмою реабілітації кожному інваліду рекомендовано або те, що він може працювати у спеціально створених умовах, або те, що він може працювати «на дому». Але, як показує практика, таких робочих місць по регіонах України або дуже обмежена кількість, або їх не існує взагалі.
2. Як і раніше, існує безліч бар'єрів при працевлаштуванні інвалідів: фізична недоступність багатьох підприємств, відсутність інформації по створенню спеціальних умов на робочому місці, практично відсутній доступний транспорт, також одним із важливих факторів є стереотипне ставлення роботодавців до можливостей інвалідів щодо праці.
3. Також потрібно визнати і той факт, що більшість інвалідів не виявляє бажання працювати. У той же час є інваліди, які стають на облік в

центри зайнятості тільки для отримання допомоги по безробіттю. З тими інвалідами, які мають слабку мотивацію, повинні проводитись заняття по психологічній підтримці і соціальної адаптації.

4. Однією з проблем квотування робочих місць для інвалідів є те, що сьогодні роботодавці, посилаючись на відсутність фінансових можливостей, не проводять цілеспрямовану роботу по створенню спеціалізованих робочих місць для інвалідів.

Ми вважаємо, що абсолютно точно участь інвалідів у трудовій діяльності має важливе значення, перш за все з соціально-етичної точки зору, так як воно сприяє утвердженню особистості, підвищенню її доходів, формування почуття повноцінності життя, усунення психологічного бар'єру між нею та здоровими працездатними людьми.

Проблема зайнятості людей з обмеженими можливостями, породжена соціально-економічною кризою, в Україні завжди була актуальною. В результаті дослідження з'ясувалося, що 53,8% інвалідів на сьогодні є безробітними. Основними з причин їх безробіття є відсутність можливості знайти підходящу роботу (51,5%), неможливість працювати за станом здоров'я і сімейними обставинами (19,8%). Ще однією причиною безробіття інвалідів респонденти назвали невідповідні умови праці передбачуваної роботи (графік, режим) – 11,5% [74].

Необхідно також відзначити, що основними факторами, що знижують соціальну активність осіб з обмеженими можливостями, в тому числі і конкурентоспроможність на ринку праці, на їхню думку, є труднощі з пересуванням, транспортуванням до місця роботи, а також недоступність, незручність окремих об'єктів інфраструктури. 0,6% інвалідів вказали на відсутність можливості для професійного перенавчання і отримання кваліфікації, при цьому вони бажають займатися трудовою діяльністю, 0,3% респондентів взагалі не хочуть працювати.

Також серед причин безробіття були названі: обмеженість можливостей – 4,5%, відмова роботодавців в прийомі на роботу – 6,1% [74].

Комплексна реабілітація інвалідів закладена в індивідуальну програму реабілітації (ІПР), при її відсутності не можуть знайти підходящу роботу 3% респондентів. В ІПР вказується характер захворювання, група інвалідності, а також медичні показання для працевлаштування кожного громадянина, ІПР дозволяє працевлаштуватися на звичайне робоче місце по вакансії служби зайнятості, якщо рекомендації медико-соціальної експертизи не суперечать цьому, а також на спеціалізованому підприємстві, спочатку орієнтованому на використання праці інвалідів.

Абсолютна більшість інвалідів (45,9%) вважає, що робота є додатковим джерелом підвищення доходів, для 34,3% це єдиний дохід. 18% респондентів сприймають суспільно-корисну працю як спосіб самоствердження особистості, формування почуття повноцінності життя. Лише для 4% опитаних інвалідів спонукальним мотивом пошуку роботи є маленька пенсія, робота для них спосіб соціалізації, вступу в повноцінне життя [74].

Важливим фактором мотивації зайнятості є також стан робочих місць інвалідів. Аналіз результатів опитування показує, що 15,4% респондентів працюють на звичайному підприємстві, де немає спеціальних умов для інвалідів; 0,9% працюють на підприємстві, де такі умови створені; 5% опитаних зайняті на спеціальному підприємстві для інвалідів [74].

Спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з обмеженими можливостями вимагають додаткових заходів з організації праці, включаючи адаптацію основного і допоміжного обладнання, технічне і організаційне оснащення, забезпечення технічними пристосуваннями з урахуванням індивідуальних можливостей інвалідів. Мінімальна кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів встановлюється органами виконавчої влади для кожного підприємства в межах встановленої квоти.

Ставлення роботодавців до інвалідів в основному або часто негативне, тому проблема їх працевлаштування залишається однією з найгостріших і складних. Незважаючи на це, центри зайнятості допомагають знайти роботу

інвалідам, до кожного хто звернувся підходять індивідуально та відповідно до рекомендацій його програми реабілітації та з використанням всієї бази вакансій. Найбільшим попитом у інвалідів користуються такі професії, як оператор ПК, закрійник-універсал, майстер з пошиття взуття, охоронець, продавець.

Особи з обмеженими можливостями стикаються з різними проявами дискримінації в сфері зайнятості. Так, часто інваліди не намагаються шукати роботу, оскільки думають, що їм все одно відмовлять, адже багато роботодавців та працівники сприймають інвалідів виключно як тягар на виробництві, нерідко це психологічно обумовлене непорозуміннями становища інвалідів, їх потреб і можливостей.

Низька конкурентоспроможність інваліда на ринку праці, бідний банк вакансій для цієї категорії громадян ускладнюють вирішення питання працевлаштування інвалідів. Вакансії ліфтера, сторожа, кравця, швачки, перукаря зустрічаються вкрай рідко, а в сільській місцевості і зовсім відсутні, тому через систему професійної підготовки, перепідготовки, квотування робочих місць, центри зайнятості вирішують питання надання робочих місць інвалідам. Зрозуміло, що процес перепідготовки вимагає певних витрат часу, і не випадково тривалість безробіття інвалідів має затяжний характер. Тому багато інвалідів просто не можуть знайти підходящу роботу, деякі вважають, що для прийому на роботу необхідний досвід і особливі умови, тому що працевлаштування інвалідів ускладнюється тим, що більшість з них потребує спеціальних умов праці. Тим паче, значна кількість інвалідів все-таки намагається шукати роботу, відповідну власним можливостям.

Специфіка прав інвалідів в порівнянні з правами людини в цілому полягає в змістовному розширенні і особливою формою здійснення деяких загальновідомих суб'єктивних прав. Ефективна реалізація прав інвалідів вимагає врахування особливих потреб інвалідів. Можна стверджувати, що Конвенція про права інвалідів уточнила відомі і наблизилася до формулювання нових прав і свобод людини, таких як свобода вибору форм

спілкування, свобода від експлуатації, насильства і наруги, право на самостійний спосіб життя і залучення до місцевої спільноти, свобода вибору місця проживання, право на інклюзивна освіта, право на збереження фертильності і права в області реабілітації [74].

Конвенція про права інвалідів виділила інвалідність як можливе самостійне підставу дискримінації і доповнила міжнародне право прав людини новим видом дискримінації – «відмова в розумному пристосуванні», тобто відмова інвалідам у здійсненні модифікації та коригування об'єктів середовища з метою забезпечення реалізації ними нарівні з іншими особами всіх прав і свобод людини [75]. На нашу думку, таке тлумачення дискримінації може знайти подальший розвиток як в теорії права, так і застосовуватися не тільки по відношенню до осіб з інвалідністю, а й щодо інших соціально-вразливих груп населення.

Створення рівних з іншими членами суспільства можливостей для реалізації інвалідами політичних, економічних, соціальних і культурних прав та свобод, якомога повного розвитку їх індивідуальних здібностей і задоволення особистих потреб є об'єктивними передумовами становлення сучасної системи реабілітації людей з інвалідністю. Комплексний підхід до забезпечення незалежної життєдіяльності цих осіб підвищує значимість наукових досліджень загальнотеоретичних питань з реабілітації інвалідів [76, с. 26]. Тривале замовчування проблем інвалідності за радянських часів, як і хронічна нестача й нераціональне використання бюджетних коштів у часи незалежності України стали причинами того, що держава суттєво відстає від цивілізованого світу у вирішенні проблем людей з обмеженими функціональними можливостями. Водночас їх людський потенціал хоча й має суттєві особливості, нерідко переважає потенціал пересічних людей (це доводить, зокрема, блискучі успіхи української параолімпійської збірної) [77, с. 28].

Зараз в Україні процеси реабілітації й адаптації інвалідів залишається не до кінця вивченим. Дотримання конституційних норм щодо освіти,

працевлаштування, спілкування, забезпечення права таких громадян на соціальну реабілітацію й адаптацію все ще залишається далеким від міжнародних стандартів. Звичайно ж, що у кризових ситуаціях стан людей з інвалідністю погіршується насамперед через те, що вони гостріше відчувають свою залежність від суспільних змін [78, с. 296].

За сучасних умов все більше уваги приділяється гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародно-правовими стандартами, в тому числі у питаннях соціального захисту інвалідів. Так, постановою КМУ від 1 серпня 2012 р. № 706 затверджено Державну цільову програму «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року, якою передбачено приведення національного законодавства у відповідність з Конвенцією про права осіб з інвалідністю. Це дає підстави констатувати, що Україна провадить послідовну політику з формування системи законодавства стосовно соціального захисту прав людей з інвалідністю відповідно до міжнародних стандартів [79]. Отже, перші реальні і значущі кроки на шляху до підвищення рівня соціального захисту інвалідів, гармонізації вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів та їх практичної реалізації Україна вже зробила. Подальша робота залежатиме від усіх і кожного, зокрема, від забезпечення країною активної взаємодії державних органів і громадських організацій інвалідів, адже така діяльність вимагає об'єднання зусиль осіб, які працюють над проблемами людей з інвалідністю

На підставі проведеного аналізу міжнародних стандартів і світового досвіду правового регулювання у сфері забезпечення прав інвалідів аргументовано необхідність удосконалення такого регулювання в Україні і сформувано відповідні висновки.

Державну політику у сфері забезпечення прав інвалідів належить формувати з урахуванням міжнародних нормативних документів і стандартів і на підставі позитивного міжнародного досвіду з огляду на особливості України, ресурси й населення. Розглянуті міжнародно-правові акти

незалежно від того, вони є рекомендаційними чи обов'язковими визначають провідні принципи і стандарти забезпечення прав людей з інвалідністю і мають стати підґрунтям для розроблення національних програм, спрямованих на забезпечення й захист прав і законних інтересів цих осіб.

Міжнародні стандарти в досліджуваній нами сфері містяться у значній кількості документів, прийнятих світовою спільнотою. Класифікувати зазначені документи можна в такий спосіб: (а) всесвітні міжнародні акти з прав людини, як-от: Загальна декларація прав людини (1948 р.); Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.); Європейська соціальна хартія (1961 р.); Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.); (б) міжнародні документи конкретно про права інвалідів: Конвенція про права осіб з інвалідністю (2006 р.); Декларація про права інвалідів (1948 р.); Всесвітня програма дій щодо інвалідів (1982 р.); Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (1993 р.); Угода про співробітництво у розв'язанні проблем інвалідності та інвалідів (1996 р.); (в) акти про права інвалідів, прийняті міжнародними організаціями, серед яких: Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (1983 р.); Конвенція про допомоги по інвалідності, по старості й у зв'язку з втратою годувальника (1967 р.); (г) документи, прийняті в результаті співпраці національних державних органів і міжнародних організацій, приміром, Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України і Представництвом Дитячого Фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні у сфері соціальної політики щодо дітей з інвалідністю (2003 р.) [80].

Матеріали дослідження показують, що в сучасному суспільстві відбувається певне подолання соціально-економічної кризи. Про це свідчить бажання інвалідів отримувати додаткове навчання, перенавчання та перекваліфікацію.

З початку 1990-х рр. під впливом радикальних економічних реформ відбулися принципові зміни в соціальній політиці. Були створені нові

інститути, механізми, законодавчі підстави, які в цілому можуть стати адекватними вимогам ринкової економіки, принципам і цілям громадянського суспільства і тим соціальним стандартам, які склалися у світовій практиці. Незважаючи на значні зміни, що відбулися в законодавчій сфері в пострадянський період, соціальна політика щодо людей з інвалідністю, особливо її практичне втілення, все ще зберігає багато рис радянської системи.

Норми сучасного українського законодавства досить близькі до світових стандартів. Однак між оголошеними цілями і механізмом їх реалізації існують суперечності, які перешкоджають повноцінній інтеграції людей з обмеженими можливостями у суспільне життя.

Таким чином, якщо і відзначаються деякі позитивні тенденції, безробіття інвалідів зберігається, а показники працевлаштування людей з обмеженими можливостями, як і раніше, невисокі.

У зв'язку з вищенаведеним, потрібний серйозний перегляд всіх основ державної соціальної політики щодо інвалідів. На наш погляд, вона повинна відповідати економічній моделі, що розвивається в нашій країні, використовувати найбільш успішні методи і провідний світовий досвід у вирішенні працевлаштування інвалідів.

2.2 Правові основи виникнення та зміни трудових правовідносин з працівниками-інвалідами

Хоча трудові правовідносини за своїм характером і є триваючими, водночас мають свій початок і закінчення. Підстави, з якими пов'язується виникнення, зміна і припинення трудових правовідносин, є юридичні факти [81, с. 182], під якими розуміються конкретні соціальні обставини, які згідно з нормами права викликають відповідні правові наслідки – виникнення, зміну чи припинення правових відносин. Поняття «юридичний факт» поєднує 2 нерозривно пов'язаних моменти: (а) явище дійсності (подія) і (б) дія (матеріальне підґрунтя), що в силу припису норми права породжує певні правові наслідки (юридична основа) [82, с. 74]. На думку О. Б. Венгерова, факти дійсності набувають юридичного характеру, що виражається в таких їх ознаках: (а) у певній зафіксованій процедурно-процесуальній формі факти передбачаються нормами права і (б) факти спричиняють встановлені нормою права правові наслідки [83, с. 484]. В. В. Єрмоєнко наголошує на тому, що дії учасників трудових правовідносин є взаємоузгодженими й усвідомленими, виражають волевиявлення роботодавця й особи, яка влаштовується на роботу, спрямовані на встановлення конкретних трудових правовідносин [84, с. 8].

Суттєве значення для дослідження юридичних фактів за трудовим правом має їх поділ на прості і складні. Останні ще прийнято називати фактичними складами, тобто сумою декількох одиничних фактів, яким норми трудового права надають юридичного значення лише за наявності їх усіх у сукупності, оскільки саме в такому комплексі вони породжують, змінюють чи припиняють трудові правовідносини [85, с. 179].

За загальним правилом підставою виникнення трудових правовідносин є одиничний юридичний факт у формі трудового договору. Легальне визначення категорії «трудовий договір» міститься у ст. 21 КЗпП

України, де останній трактується як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін [86]. Передусім трудовий договір як юридичний факт потрібно відносити до групи юридичних актів. Він укладається в результаті правомірних волевих дій його сторін, які ставлять за мету виникнення трудових правовідносин, яка є умовою волевиявлення кожної зі сторін. Воно передбачає досягнення учасниками переддоговірних відносин взаємної згоди за всіма умовами трудового договору [87, с. 103, 104].

З інвалідом трудовий договір може бути укладено як на визначений, так і на невизначений строк, або на час виконання певної роботи. Він укладається, як правило, в письмовій формі й закріплюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Забороняється укладати такий правочин з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. У випадках, передбачених законодавством, працівник повинен також подати документи про стан здоров'я.

У деяких випадках правові норми пов'язують виникнення трудових правовідносин не з одним юридичним фактом, яким є трудовий договір, а з декількома. Складні юридичні факти ще прийнято називати «фактичні склади», тобто сумою декількох одиничних фактів, яким норми права надають юридичного значення лише за наявності їх усіх у сукупності, оскільки саме у такому своєму комплексі вони породжують, змінюють чи припиняють правовідносини. Їх існування пояснюється складністю самих

трудових відносин, різними умовами, в яких вони виникають, специфікою праці окремих категорій працівників, особливою складністю виконуваної ними роботи, підвищеною відповідальністю за її виконання тощо. Факти, що включаються у фактичний склад, утворюють єдину систему, метою якої є досягнення якогось одного правового наслідку [81, с. 184].

Характеризуючи таку підставу виникнення трудових відносин, як направлення працівника на роботу в рахунок квоти й укладення на підставі такого направлення трудового договору, зауважимо, що в Україні система квотування виступає основним механізмом забезпечення працевлаштування інвалідів. Закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлює норматив робочих місць для працевлаштування зазначених категорій людей у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8-ми до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування за квотою [31].

З урахуванням вищевикладених вимог, розрахунок кількості робочих місць для інвалідів здійснюється роботодавцями самостійно, а спеціальних робочих місць та їх створення – за рішенням місцевої ради.

Зміст понять «робоче місце інваліда» і «спеціальне робоче місце інваліда» трактуються в Законі «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [32]. Вони формулюються наступним чином: робоче місце інваліда – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи в процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях; спеціальне робоче місце інваліда – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного й додаткового устаткування, технічного обладнання тощо.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі інваліда, його звільнення за ініціативою власника підприємства або переведення на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається. Винятком можуть бути лише випадки, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я такої особи перешкоджає виконанню нею професійних обов'язків, загрожує здоров'ю чи безпеці праці інших або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню її здоров'я.

Підприємства незалежно від форми власності й господарювання, де чисельність працюючих інвалідів менша, установлені нормативами, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду України соціального захисту інвалідів штрафні санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві за кожне робоче місце, не зайняте такою особою. Для підприємств, на яких працює від 8 до 15 людей, розмір штрафних санкцій за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві.

Забезпечення прав людей зі сталими вадами здоров'я на працевлаштування й оплачувану роботу, в тому числі з умови виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості.

Центри зайнятості реалізують державну політику в сфері працевлаштування інвалідів шляхом [88]:

1) ведення інформаційного банку даних про осіб цієї категорії, які не досягли пенсійного віку і звернулися за допомогою в працевлаштуванні;

2) надання інвалідам, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні, у тому числі за направленням органів праці й соціального захисту населення, соціальних послуг з пошуків роботи, інформаційних і консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням, послуг з професійної орієнтації, проведення (за згодою інваліда) індивідуальних

профконсультацій з використанням діагностичних методик з метою підбору виду діяльності, професії, місця роботи згідно з рекомендаціями МСЕК, наявних у цієї особи кваліфікації, знань, професійних інтересів, нахилів, здібностей і з урахуванням її побажань;

3) інформування місцевих органів праці й соціального захисту населення про інвалідів, працевлаштованих за допомогою державної служби зайнятості;

4) організація й проведення професійного навчання осіб зі сталими вадами здоров'я, які зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні;

5) інформування місцевих органів праці й соціального захисту населення, центрів професійної реабілітації інвалідів системи Міністерства праці України про осіб цієї категорії, зареєстрованих в державній службі зайнятості як безробітні, які виявили бажання пройти професійне навчання за професіями (спеціальностями), необхідними на ринку праці;

6) інформування (щороку, до 1 березня року, наступного за звітним) відділень Фонду соціального захисту інвалідів (в електронному вигляді) про роботодавців, у яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, за спільно узгодженою формою.

Обов'язки роботодавців стосовно забезпечення прав інвалідів на працевлаштування полягають у наступному:

1) виділення і створення робочих місць для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальних робочих місць. Їх підбір здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань цієї особи, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. Виконанням нормативу робочих місць вважається працевлаштування роботодавцями інвалідів, для яких це місце роботи є основним;

2) створення для людей з обмеженими фізичними можливостями умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації. Індивідуальна

програма реабілітації – це комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків проведення реабілітаційних заходів з визначенням порядку й місця їх проведення, спрямованих на поновлення й компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях МСЕК. Ця програма є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами й роботодавцями. Вона розробляється протягом одного місяця з дня звернення інваліда до МСЕК і за його участю. Програма повинна включати докладний опис усіх чинників та елементів майбутньої трудової діяльності цієї людини. Обов'язково вона повинна містити:

- протипоказання за станом здоров'я інваліда до професійної діяльності й рекомендовані йому умови праці (важкість, напруженість, режим праці й відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники);

- у разі можливого продовження цієї особою роботи за своєю професією зі зменшенням обсягу роботи – необхідні обмеження щодо виконання окремих посадових і функціональних обов'язків, планових завдань;

- у разі потреби – окремі вимоги до охорони праці й техніки безпеки, біля механізмів, що рухаються, з енергоустаткуванням та ін.; а також обов'язкові для виконання роботи за професією спеціальні пристосування і спеціальні вимоги з організаційно-технічної й ергономічної адаптації робочого місця до особливостей патології інваліда;

- раціональне працевлаштування, тобто вказується перелік рекомендованих професій і видів праці.

Індивідуальна програма реабілітації інваліда визначає, де може він працювати – вдома чи на виробництві, оскільки не в змозі взагалі працювати тільки невеличка частка людей з інвалідністю (зокрема, повністю паралізовані, з важкими психічними розладами та деякі інші).

Інваліди можуть бути працевлаштовані в цехах і на дільницях, де застосовується праця таких осіб, тобто на підприємствах зі спеціально створеними умовами виробництва, під якими розуміють такі умови праці, як скорочений робочий день, зменшені норми виробітку, введені додаткові перерви в роботі, суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм, формування сприятливого психологічного клімату, систематичний медичний нагляд і надання медичної допомоги тощо. Спеціалізовані цехи (дільниці) служать основною базою трудового працевлаштування інвалідів I та II груп з важкими формами захворювання. Інваліди III групи, як правило, влаштовуються на роботу на підприємства загального типу й на ті, що створені для працевлаштування інвалідів. У більшості випадків вони не потребують докорінної перебудови організації виробництва і праці на підприємстві, оскільки їх трудова діяльність може успішно відбуватися при дотриманні деяких обмежень, рекомендованих їм МСЕК, на однакових з усіма працівниками умовах. На інвалідів III групи поширюються загальні для всіх працівників норми трудового законодавства лише з деякими застереженнями.

Судова практика розгляду справ, що стосуються працевлаштування інвалідів, протягом останніх 3-х років була досить різноманітною. Тривалий час суди вважали, що підприємство повинне лише створювати робочі місця для забезпечення працевлаштування таких людей, пізніше обстоювалася позиція, що ця процедура теж належить до обов'язків підприємства. Проте з часом суди визначилися зі своєю позицією, дійшовши висновку, що обов'язок працевлаштовувати людей з вадами здоров'я необхідно покласти на державну службу зайнятості.

Керівникам підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності належить створювати робочі місця для осіб розглядуваної категорії відповідно до положень ч. 1 ст. 20 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», і повідомляти про їх наявність Державну службу зайнятості й Фонд соціального захисту інвалідів за місцем їх

державної реєстрації шляхом направлення звіту про існуючі вакансії.

По-друге, обов'язок підшукувати й направляти на вакантні робочі місця інвалідів повинен покладатися на Державну службу зайнятості.

По-третє, Фонд соціального захисту інвалідів може застосовувати штрафні санкції до керівників підприємств за невиконання нормативів щодо створення робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю, лише за умови, якщо власник підприємства відмовив у цьому таким особам у рахунок квоти або помилився в розрахунках кількості створення цих робочих місць.

Україна, як член Ради Європи, приєднавшись у 2007 р. до Європейської соціальної хартії (переглянутої), зобов'язалась активно сприяти зайнятості осіб зі зниженою працездатністю, їх професійній орієнтації й навчанню, створювати умови для використання їх праці у звичайному виробничому середовищі, а там, де це неможливо, створювати спеціальні робочі місця і підприємства. Реалізація державних програм, спрямованих на підвищення зайнятості людей цієї категорії, стала предметом аудиту Рахункової палати України. Його проведено за єдиними європейськими стандартами разом з вищими органами фінансового контролю Польщі, Чехії, Словаччини, Словенії, Німеччини та інших європейських країн. Колегія Рахункової палати відзначила неефективну роботу Міністерства праці та соціальної політики України. Упродовж 2006-2009 рр. і I півріччя 2010 р.у основні завдання Державної програми розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями й розумовою відсталістю на період до 2011 р. не реалізовано. Головне завдання у сфері професійної реабілітації – забезпечення конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці та їх працевлаштування – залишається невирішеним. Чисельність інвалідів працездатного віку перевищує 1,5 млн осіб [89]. У 2008-2009 рр. рекомендації медико-соціальних експертних комісій з працевлаштування отримала майже половина з них, проте на початок 2010 р. в Україні в межах

законодавчо встановленого роботодавцям нормативу (4%) людей даної категорії працевлаштовано було лише понад чверть. Як свідчать результати аудиту, чисельність таких осіб, які отримали роботу, з кожним роком зменшується як через небажання роботодавців їх працевлаштовувати, так і через низьку активність самих інвалідів. Усе це зумовлює потребу в провадженні заходів державного регулювання, спрямованих на економічне стимулювання роботодавців надавати робочі місця людям з обмеженими фізичними можливостями, а також на втілення в життя нових форм працевлаштування.

Ефективною формою реалізації працевлаштування інвалідів також може бути співпраця Державної служби зайнятості з роботодавцями в питаннях пошуку претендентів на вакантні місця шляхом проведення ярмарків вакансій різних форматів (міні-ярмарки, розширені, регіональні, багатоступеневі тощо). Ці заходи є мало затратним, але ефективним механізмом надання людям зі зниженою працездатністю робочих місць. Проведення таких ярмарків дозволить їм більш прозоро й самостійно здійснювати вибір роботи, яку вони виходячи зі своєї кваліфікації бажають виконувати. До того ж на таких заходах ці люди мають можливість безпосередньо спілкуватися з роботодавцями, вирішувати питання щодо проходження в них стажування й підвищення кваліфікації.

Ще однією важливою проблемою щодо працевлаштування вказаних осіб є ускладнення, що виникають при вирішенні питання розрахунку робочих місць роботодавцями, які мають більшість посад пов'язаних з важкими умовами праці, за яких робота працівників-інвалідів неможлива. Причиною такого становища є неузгодженість норм розглядуваного Закону, який установлює єдиний для всіх роботодавців норматив для створення робочих місць, за винятком підприємств окремих галузей господарства, для яких закріплений норматив установлювався спеціальним Законом і законодавством про охорону праці. Так, інший підхід до нормативу робочих місць для працевлаштування людей зі сталими вадами здоров'я

задекларовано у Законах України «Про залізничний транспорт» (ст. 15), «Про поштовий зв'язок» (ст. 16), «Про телекомунікації» (ст. 41), «Про електроенергетику» (ст. 21).

Подібні проблеми виникали в основному при розгляді справ за участю підприємств вугільної промисловості. В одних випадках суди вважали, що норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів має розраховуватись із кількості робочих місць, не пов'язаних зі шкідливими умовами праці, в інших – у загальному порядку. Позиції судів можна обґрунтувати наступними доводами.

Наразі на законодавчому рівні імперативно визначено єдиний для всіх роботодавців норматив робочих місць для працевлаштування й порядок його обчислення. Так, за ч. 2 ст. 19 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» цей норматив робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, і порядок його встановлення закріплено виключно цим Законом. Якщо іншими законами визначаються ці нормативи і порядок його встановлення інакше, ніж зазначено в цьому Законі, превалює застосування положень розглядуваного Закону. Проте праця інвалідів у певних галузях економіки з важкими і шкідливими умовами праці не може використовуватись через певний додатковий ризик для здоров'я і життя таких осіб. Ось чому вважаємо, що при розрахунку нормативу робочих місць для працевлаштування цієї категорії населення необхідно враховувати лише ті робочі місця, які не пов'язані з небезпечними умовами праці. До того ж статтею 24 КЗпП України забороняється укладати трудовий договір з громадянином, якому відповідно до медичного висновку така робота протипоказана за станом здоров'я. Таким чином, неузгодженість між вимогами Законів «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про охорону праці», а також інших спеціальних законів може стати підставою для їх різного правозастосування. Виходячи з вищезазначеного вважаємо, що, необхідно ч. 11 ст. 19 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» виключити.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець зобов'язаний перевести за його згодою на таку роботу на строк, зазначений у цьому висновку МСЕК, а в разі потреби встановити скорочений робочий день, організувати проведення навчання цієї особи з метою набуття іншої професії згідно з законодавством.

Інвалід може з власної ініціативи порушити перед роботодавцем питання про переведення його на іншу роботу внаслідок обмеженої працездатності, хронічного захворювання чи інвалідності. При цьому він повинен додати до заяви відповідний медичний документ. Роботодавець зобов'язаний задовольнити прохання працівника. При переведенні на іншу роботу інваліда, коли попередня робота протипоказана йому за станом здоров'я, не має значення той факт, що цей працівник справляється зі своєю попередньою роботою. Його не можна залишати на ній, тому що виникає небезпека спричинення прямої шкоди його здоров'ю, а в деяких випадках і загроза життю як йому, так і іншим працівникам. Підставою для переведення особи зі зниженою працездатністю на іншу роботу за ініціативою роботодавця, на думку А. М. Кузнецова й А. М. Раєвського, є не обмежена працездатність, а подальше її обмеження у випадку погіршення стану його здоров'я [59, с. 42-43]. Причиною цих переведень є обставини, пов'язані з необхідністю покращання умов праці, зміни режиму роботи та ін.

М. Й. Флястер переконаний, що сам факт визнання працівника інвалідом не дає роботодавцеві підстав для переведення його на іншу роботу, а законодавство про працю передбачає цю можливість за станом здоров'я у випадках, якщо: а) необхідність переведення встановлюється під час періодичного медичного огляду, який є обов'язковим для даної категорії працівників; б) внаслідок обмеженої працездатності працівник не в змозі виконувати належним чином свою роботу; в) працездатний працівник у зв'язку із захворюванням потребує полегшення або зміни умов праці, про що існує висновок ЛКК; г) працівника визнано інвалідом і рішенням МСЕК

йому рекомендовано переведення на іншу роботу [60, с. 54].

У разі, якщо інваліда, якого згідно з медичним висновком необхідно перевести на іншу постійну роботу, не задовольняє пропозиція власника або уповноваженого ним органу щодо характеру праці, розміру оплати праці тощо, виникає запитання, чи вправі цей власник або уповноважений ним орган перевести такого працівника на іншу підходящу роботу. Думки науковців щодо цього питання розділились. В.В. Караваєв підкреслює, що в подібних випадках інвалід може вимагати надання іншої роботи або залишення на попередньому місці роботи [57, с. 29], а М.Й. Флястер стверджує, що відповідь на це запитання зводиться до того, що незалежно від бажання інваліда він не може бути залишений на попередній роботі, якщо вона йому протипоказана [60, с. 156].

Виходячи з аналізу ст. 114 КЗпП України, при переведенні інваліда на іншу постійну нижчеоплачувану роботу не протипоказану йому за станом здоров'я, за працівником-інвалідом зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

Частина 1 ст. 172 КЗпП України передбачає, що на прохання інваліда власник зобов'язаний установити йому неповний робочий день або неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці. Неповний робочий час, як відмічав Л. Я. Гінцбург, – це одна з пільг, міра, що застосовується в інтересах працівників, з урахуванням особливостей застосування їх праці. Неповний робочий день установлюється в індивідуальному порядку угодою сторін, тобто як одна з умов трудового договору. Характерною ознакою для нього автор вважає зниження норм виробітку і зменшення заробітної плати [90, с. 297, 301]. Ця ознака, на думку Л. Я. Островського, є недостатньою, а основним науковець називає те, що при неповному робочому дні скорочення тривалості робочого часу є правом, а не обов'язком адміністрації підприємства (установи) [91, с. 125]. При встановленні неповного робочого часу рекомендації МСЕК є обов'язковими для власника або уповноваженого ним органу.

Варто зазначити, що КЗпП України майже не приділяє уваги цьому важливому аспекту, зобов'язуючи лише власника або уповноваженого ним органу організувати перекваліфікацію чи працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, а також створити для них пільгові умови праці. При цьому головний нормативний акт, що регулює правовідносини між працівниками й роботодавцями, для вирішення питань роботи інвалідів відсилає до інших законодавчих актів. Саме тому для зміни ситуації потрібно не лише створити дійову систему працевлаштування інвалідів, а й розробити єдиний нормативний акт, який: врегулював би, по-перше, права інвалідів у сфері праці; по-друге, порядок їх працевлаштування, а також права й обов'язки роботодавців; по-третє, не тільки вдосконалив би систему покарання роботодавців, які не створюють робочих місць для інвалідів, а й запровадив би систему стимулювання й заохочення тих підприємств, установ та організацій, які беруть активну участь у працевлаштуванні інвалідів як безпосередньо на робочому місці, так і вдома. До того ж механізм заохочення повинен бути індивідуальним і різним для державних підприємств, установ, організацій і роботодавців інших форм власності [92, с. 104].

З огляду на це сьогодні актуальним постає питання забезпечення належних умов для життєдіяльності досліджуваної нами категорії населення, зокрема, у сфері праці. Одразу зазначимо, що проект Трудового кодексу України встановлює певні особливості праці інвалідів, що надасть їм змогу повніше реалізувати свою здатність до праці.

Важливо, що автори проекту Кодексу застосовують термін «інваліди», що принципово правильно, оскільки відповідно до ст. 1 Конвенції МОП «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» №159 він означає особу, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу і просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою. За ст. 1 Закону «Про реабілітацію інвалідів в Україні», інвалід – особа зі стійким розладом

функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав. Виходячи з вищезазначеного вважаємо, що з метою більш лаконічного викладу нормативного матеріалу й керуючись усталеною термінологією міжнародних і національних нормативних актів, у проекті Трудового кодексу України доцільно застосовувати саме термін «інвалід».

У той же час існують і певні побажання щодо покращання проекту у досліджуваному питанні. Так, ст. 21 «Основні права працівника» проекту ТК України закріплює право інвалідів на соціальну інтеграцію і трудову реабілітацію. Іншими словами, з усіх видів останньої стосовно людей цієї категорії (а це медична, психолого-педагогічна, професійна, трудова, фізкультурно-спортивна, фізична, соціальна та психологічна, закріплених у згаданому Законі), автори цього проекту виділили лише право на реабілітацію трудову. До того ж ст. 27 проекту ТК не передбачає відповідного обов'язку роботодавця, що унеможлиблює належну реалізацію зазначеного права.

На підставі аналізу норм Законів «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та «Про реабілітацію інвалідів в Україні» підкреслимо, що правильнішим, на нашу думку, вживати замість поняття «право на трудову реабілітацію» таку конструкцію, як «право інвалідів на особливий захист у трудових правовідносинах». Також є сенс у ст. 27 проекту ТК закріпити обов'язок роботодавця «забезпечувати особливий захист інвалідів у трудових правовідносинах».

2.3 Окремі напрямки забезпечення прав осіб з інвалідністю як об'єкта правового регулювання

Рівень соціального захисту інвалідів в Україні, безсумнівно, характеризується якістю їх життя. Сьогодні люди, які мають стійкі розлади функцій організму, потребують якомога більшої уваги з боку держави й суспільства. На жаль, зараз реальні потреби інвалідів неповною мірою відображаються в соціальній політиці, яку провадить держава щодо осіб з особливими потребами. Зрозуміло, що цей факт негативно впливає на ефективність соціального захисту людини взагалі. Для більш всебічного й детального дослідження питання щодо мінімізації протиріч між чинним законодавством і реальними потребами осіб з інвалідністю треба виокремлювати певні напрямки (сфери) забезпечення їх прав. Ґрунтовний аналіз кожної окремої сфери забезпечення прав таких осіб позитивно вплине на розуміння недоліків сучасної державної політики, що має місце щодо людей з інвалідністю.

Одним з найважливіших завдань, що постають при розбудові демократичної, соціальної й цивілізованої держави, є вирішення питань у сфері забезпечення прав, свобод та законних інтересів найбільш уразливих верств населення, в тому числі й осіб з інвалідністю. У науковій правовій літературі виділяють такі основні критерії розвитку політики держави щодо інвалідів: (а) наявність офіційно визнаної політики щодо інвалідів; (б) функціонування спеціального антидискримінаційного законодавства щодо них; (в) судові й адміністративні механізми реалізації прав таких людей; (г) створення неурядових організацій інвалідів; (д) доступ людей з інвалідністю до реалізації політичних і громадянських прав, у тому числі права на працю, освіту, створення сім'ї, недоторканність приватного життя і власності, а також (е) наявність в державі безбар'єрного фізичного й соціального середовища [93, с. 52].

Отже, важливим чинником який визначає рівень цивілізованості держави й суспільства, є правове закріплення прав та свобод і спроможність

їх реалізації інвалідами в різних сферах їх життєдіяльності. За Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» до окремих сфер життєдіяльності інвалідів треба відносити працевлаштування, їх освіту, професійну підготовку, мобільність, тобто можливість їх безперешкодного доступу до соціальної інфраструктури, матеріальне, соціально-побутове й медичне забезпечення. Такі сфери життєдіяльності вбачаються надзвичайно значимими для задоволення потреб осіб з інвалідністю та їх інтеграції в соціум.

Забезпечення прав та свобод людини і громадянина є однією з головних цілей будь-якого цивілізованого суспільства. Це звичайно ж, віднесено й до осіб, які потребують особливої уваги у зв'язку з тим, що можливості існування їх певною мірою обмежені наявністю фізичних або психічних вад. Правове впорядкування суспільних відносин у сфері забезпечення прав інвалідів ґрунтується на створеній за роки незалежності України нормативній базі, якою врегульовуються питання призначення статусу інваліда, реалізації ними своїх прав, дотримання цих прав і законних інтересів державними й недержавними органами, підприємствами, установами й організаціями різних форм власності та ін. В основу вітчизняних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері забезпечення прав інвалідів, покладено міжнародні правові документи і стандарти, орієнтовані на інтеграцію людей з інвалідністю в суспільство, забезпечення їх недискримінації, доступності й рівності можливостей.

На міжнародному рівні, як уже зазначалося, прийнято низку важливих документів, що забезпечують не тільки особливі права інвалідів і гуманне ставлення до них, а й такий важливий аспект, як їх соціалізація, входження в суспільне середовище як повноправних його членів. Однак, незважаючи на те, що українська нормативно-правова база ґрунтується на певних міжнародних документах, правова практика в країні вказує, що реалізація більшості положень вітчизняних нормативно-правових актів щодо інвалідів в Україні ускладняється з багатьох причин, серед яких і неякісна

робота державних органів, і насамперед неготовність суспільства визнати рівність прав інвалідів з правами всіх інших людей [94, с. 5, 7].

Інтеграція інвалідів у суспільство – одне з головних завдань державної політики у сфері забезпечення їх прав у країнах світу, тому більшість нормативно-правових актів останніх мають за мету повну інтеграцію.

Ключовим аспектом ефективності цього процесу є адаптація людей з інвалідністю до соціуму. Є. Ю. Соболев зазначає, що вона є обов'язковою умовою набуття індивідом статусу соціального об'єкта. Водночас таким особам складно адаптуватися й самотійно пройти етапи соціалізації, відновити чи покращити здоров'я, матеріально себе забезпечувати тощо. Саме тому їм украй потрібним є ґрунтовне й системне підтримання з боку держави шляхом надання соціальної допомоги, вжиття реабілітаційних заходів та ін. [95, с. 203].

Погоджуючись з думкою вченого, зазначимо, що така підтримка адаптації інвалідів з боку держави не повинна бути формальною, як це в більшості випадків спостерігається в нинішній час, а містити чітке нормативно-правове закріплення положень, спрямованих на подолання сегрегації інвалідів у суспільстві, які належним чином урегулювали б питання, що виникають при реалізації таких норм на практиці.

У цілому ж сьогодні в Україні функціонує низка віднесених до пріоритетних державних програм соціального захисту інвалідів, а видатки на їх виконання належать до захищених статей Держбюджету України. Серед них матеріальне забезпечення інвалідів і дітей-інвалідів, їх санітарно-курортне оздоровлення, забезпечення протезно-ортопедичними виробами і спеціальним автотранспортом, соціальна, трудова і професійна реабілітація осіб з інвалідністю. На жаль, подекуди заходи держави щодо інвалідів мають декларативний характер. Зараз соціальний захист цих осіб зводиться переважно до забезпечення мінімальних соціальних потреб, проте й вони не надаються в повному обсязі. Як зазначає С. Корнієнко, це зумовлено тим, що,

незважаючи на законодавче закріплення інституту соціального захисту інвалідів, фінансування низки програм установлено з урахуванням не потреб інвалідів, а з фінансових та економічних можливостей держави, в результаті чого такі програми повністю не забезпечують реальне поліпшення соціального захисту інвалідів [96, с. 279].

На цей час забезпечення прав інвалідів в окремих сферах їх життєдіяльності регулюється досить значною кількістю нормативно-правових актів, що, звичайно, призводить до певних труднощів і проблем при реалізації їх на практиці. Також зазначимо, що державне регулювання у сфері забезпечення прав інвалідів здійснюється не тільки Верховною Радою України, а й Кабінетом Міністрів України та іншими органами публічної влади. У зв'язку із цим вагому роль у регулюванні відносин у сфері забезпечення прав інвалідів відіграє саме адміністративно-правове регулювання й систематизація законодавства України і цій сфері.

С. В. Пасічніченко визначає адміністративно-правове регулювання соціального захисту інвалідів як цілеспрямований, планомірний, коригуючий план держави на суспільні відносини у сфері набуття, реалізації й захисту прав інвалідів, межі й сутність яких зумовлені їх міжгалузевим характером, і який полягає в організації ефективної діяльності органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у здійсненні державної політики щодо інвалідів [97, с. 102].

Згідно з розділом IV зазначеного Закону до сфери забезпечення прав інвалідів належать їх працевлаштування, освіта і професійна підготовка.

Значення належного їх регулювання важко переоцінити, тому що можливість людей з інвалідністю приносити користь своєю працею позитивно впливає як на їх інтеграцію в суспільство, так і на їх психологічний стан.

Особливо вагомим критерієм, що дозволяє людям з обмеженими фізичними можливостями відчувати себе повноправними членами соціуму, є рівень їх зайнятості. Проблема зайнятості інвалідів є світовою, розв'язання

якої вимагає опрацювання єдиної програми дій, спрямованих на подолання перепон на шляху до інтеграції інвалідів до всіх сфер життя суспільства, усунення дискримінації за ознакою інвалідності тощо [98, с. 159]. Не менш важливою вона є і для України. Як визначає В. І. Петрусевич, мета заходів забезпечення зайнятості інвалідів має 2 спрямування: (а) духовне – допомога самореалізації останнім, які, будучи суб'єктами відносин у сфері зайнятості, втілюючи їх у певні досягнення, здійснюють свої життєві плани, розвивають у собі почуття самоповаги, усвідомлюють власну індивідуальність, стають повноцінним учасником соціуму, тобто забезпечення потреб духовних (отримання освіти, залучення до культури) і соціальних (у праці, в управлінні); (б) матеріальне, що включає 2 чинники – особистий, тобто отримання доходу, створення матеріальних і духовних благ, задоволення матеріальних потреб, і державний, тобто зростання рівня економічного розвитку держави, покращання життя населення загалом і кожної людини, зокрема інваліда, задоволення потреб у робочій силі [99, с. 6].

Пильну увагу звернімо на такий захід, як заборона дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, що стосуються всіх форм зайнятості, зокрема, умов прийому на роботу, наймання й зайнятості, збереження роботи, просування по службі, а також безпечних і здорових умов праці. На жаль, зараз в Україні певна дискримінація осіб з інвалідністю присутня. Вона пояснюється тим, що роботодавець при прийомі на роботу особи з фізичними вадами, як правило, повинен самотійно за власні кошти облаштувати їй робоче місце залежно від її особливостей. Звичайно ж, такі люди мають різні розлади функцій організму, як і різні вимоги до свого робочого місця, які треба враховувати з індивідуальним підходом. Роботодавці при цьому витрачають на обладнання такого місця певні кошти, а також можуть понести збитки на виробництві в силу неповної працездатності інваліда. Ось чому вони не дуже прагнуть брати на роботу осіб з інвалідністю, що впливає на рівень їх зайнятості.

Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» під робочим місцем інваліда розуміє місце або виробничу ділянку постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях; спеціальним же робочим місцем інваліда є окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, що потребує додаткових заходів з організації його праці з урахуванням індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного й додаткового устаткування, технічного обладнання тощо [100]. На нашу думку, для підвищення рівня зайнятості інвалідів потрібно створити більш сприятливі умови також і для роботодавців, а саме компенсувати за рахунок державних коштів матеріальні збитки з облаштування ними робочих місць для інвалідів.

Пропонуємо відкоригувати положення ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» щодо повної або часткової компенсації підприємству, установі чи організації за рішенням місцевої ради матеріальних витрат на облаштування робочого місця для людини з інвалідністю.

М. П. Лукашевич і Д. О. Пузіков вважають, що реалізація права інвалідів на працю вимагає створення низки умов – економічних, правових, фінансових, організаційних, науково-методичних, інформаційно-освітніх і соціально-психологічних. Ключовою проблемою реалізації такого права є забезпечення оптимального й раціонального працевлаштування таких осіб відповідно як до їх потреб, соціальної реабілітації й інтеграції, так до потреб і можливостей суспільства й ринку праці [101, с. 30]. Пропозиція цих вчених нам імпонує.

Також варто виділити й додаткові права, притаманні особі зі статусом інваліда, наприклад, згідно ч. 3 ст. 26 КЗпП України при прийнятті на роботу інвалід обов'язково повинен надати висновок МСЕК [29]. За наявності в останньому відповідної рекомендації МСЕК щодо працевлаштування роботодавцеві забороняється встановлювати для такої особи випробувальний

термін. Згідно зі ст. 12 Закону України № 2694-XII «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. підприємства, що використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У передбачених законодавством випадках роботодавець зобов'язаний організувати працевлаштування інваліда, навчання або перекваліфікацію відповідно до медичних рекомендацій [102].

Професійна підготовка й перепідготовка людей з інвалідністю згідно зі ст. 21 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» здійснюється з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності. Вибір форм і методів професійної підготовки провадиться з урахуванням висновків МСЕ. При навчанні, професійній підготовці або перепідготовці інвалідів поряд із загальними формами навчання допускається застосування альтернативних форм [103].

У Конституції України, в інших нормативно-правових актах зазначається, що особам з інвалідністю гарантується право на отримання освіти в державних і комунальних навчальних закладах з урахуванням їх особливостей, здібностей, можливостей, бажань та інтересів. Але в силу недосконалості нормативно-правової бази й неналежного матеріально-технічного забезпечення отримання освіти інвалідами не завжди відповідає гідному і якісному рівню. Вважаємо, що для досягнення більш високого й ефективного рівня освіти осіб з вадами здоров'я потрібно посилити інформаційне забезпечення реалізації їх прав на освіту. Зокрема, доцільно провадити перед кожним навчальним роком презентації освітніх закладів з наданням повної інформації про матеріально-технічне забезпечення й підготовку педагогічного складу навчальних закладів для прийняття й належного надання освіти особам з особливими освітніми потребами, звертаючи увагу при цьому на кожен окрему групу таких людей відповідно до різноманітних нозологічних форм їх захворювань. Поряд із цим треба

внести зміни до ст. 56 Закону України № 1060-XII «Про освіту» щодо обов'язків педагогічних і науково-педагогічних працівників, зобов'язавши їх підвищувати професійний рівень у плані компетентності викладання особам з інвалідністю та їх виховання. У статутах вищих навчальних закладів слід враховувати особливості надання інвалідам освітніх послуг.

До такого роду особливостей віднести: (а) виховання інвалідів, (б) належне кадрове забезпечення, (в) облаштування освітньо-реабілітаційного простору в цих закладах, (г) матеріально-технічне забезпечення і (д) розумне пристосування з урахуванням індивідуальних потреб інвалідів.

Ще одним актуальним питанням є безперешкодний доступ інвалідів до соціальної інфраструктури, яка виділеної розд. V Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». Ця проблема є важливою для інтеграції осіб з інвалідністю в суспільство, належного забезпечення їх життєдіяльності й гідної підтримки державою й соціумом. У ст. 26 цього Закону закріплено, що підприємства, установи й організації зобов'язані створювати умови для безперешкодного доступу інвалідів (у тому числі тих, які користуються засобами пересування й застосовують для цього собак-поводирів) до об'єктів фізичного оточення. Власники й виробники транспортних засобів, виробники й замовники інформації (друковані ЗМІ, телерадіоорганізації тощо), оператори і провайдери телекомунікацій повинні забезпечувати надання послуг і виробництво продукту з урахуванням потреб людей з інвалідністю [103].

Норми цієї статті, на наше переконання, вимагають певного уточнення для уникнення певних розбіжностей при її застосуванні на практиці й ефективнішої реалізації закріпленого в ній положення. Ідеться про те, що створення умов для безперешкодного доступу інвалідів до об'єктів фізичного оточення може вважатися обов'язковим лише для державних підприємств, установ та організацій, а цю статтю треба доповнити словосполученням «підприємства, установи й організації усіх форм власності».

Дискримінація інвалідів нерідко заснована на тому, що їх відмінності від інших іноді просто не беруться до уваги й тим самим вони позбавляються рівного доступу до тих благ, які мають усі люди. Це свідчить лише про те, що суспільство не зважає на проблеми певної групи людей. Коли ігноруються відмінності, що зумовлюють особливі потреби останніх, забезпечення рівних прав стає неможливим. Наявним прикладом цьому є ситуація, коли люди в інвалідних візках не в змозі потрапити до громадських будівель, оскільки ті не обладнані пандусами. Таке ставлення держави й суспільства до людей з обмеженими можливостями призводить до того, що вони в більшості випадків не можуть нормально користуватися навіть громадським транспортом. До магазинів, банків, кінотеатрів, навіть до переважної більшості аптек немає спеціальних під'їздів, а якщо і є, то вони влаштовані так, що людина на візку не може переїхати бордюр. Це є результатом того, що проектувальники будівель та інших об'єктів фізичного оточення ігнорували потреби цієї групи людей, не бажали створювати розумні пристосування й порушили державні та міжнародні стандарти будування і благоустрою [104, с. 29]. Проблемним зараз для таких осіб є також пересування. Практика свідчить, що багато водіїв громадського транспорту намагаються уникнути пасажирів з вадами здоров'я в силу їх права на пільговий проїзд та й взагалі спеціальними технічними засобами для обслуговування пасажирів з особливими потребами обладнані одиниці транспортних засобів громадського користування.

Як вбачається, для подолання розглянутих проблем постала нагальна потреба підвищити відповідальність за порушення такого роду прав інвалідів. Пропонуємо внести зміни до КУпАП, додавши до ст. 121-2 положення, щодо порушення водіями транспортних засобів правил перевезення пасажирів з обмеженими можливостями при наданні послуг з перевезення пасажирів, тягне за собою накладення штрафу від десяти до п'ятнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Отже, існує ця проблема й в силу неналежного технічного обладнання транспорту

спеціальними пристроями, необхідними для перевезення таких пасажирів. Відповідно до постанови КМУ № 176 «Про затвердження Правил надання послуг пасажирського автомобільного транспорту» від 18 лютого 1997 р. [105] закріплюється право інвалідів на безоплатне перевезення засобів призначених для особистого пересування (інвалідні візки, милиці тощо), а в пасажирському автомобільному транспорті в обов'язковому порядку мають бути виділені відповідними позначками місця для інвалідів. Виникає запитання: як особа у візку може потрапити до салону такого транспорту без сторонньої допомоги? Очевидним є те, що для людей з обмеженими можливостями в обов'язковому порядку громадський автомобільний транспорт має бути обладнаний спеціальними технічними пристроями для їх самостійного користування ним. При цьому, безумовно, постають проблеми з переобладнанням цього роду транспорту й фінансуванням подібних робіт. Враховуючи складний фінансово-економічний стан держави, вважаємо, що вирішувати цю проблему слід поступово, можливо, шляхом нормативного закріплення вимог до переобладнання громадського транспорту такими пристроями для початку частково й визначення термінів для повного такого переобладнання у майбутньому. Наприклад, на нинішній час можна передбачити обов'язковість роботи на кожному маршруті хоча б одного транспортного засобу з відповідним технічним обладнанням і закріпити положення, що протягом 5-ти років відсоток громадського транспорту, пристосованого для перевезення інвалідів-візочників, повинен скласти не менш 10 % від загальної кількості транспортних засобів, задіяних для перевезення пасажирів.

Отже, на нашу думку, до вищезазначеної постанови № 176 потрібно внести зміни й зобов'язати суб'єктів господарської діяльності, які надають такого роду послуги, обладнати громадський транспорт необхідними технічними пристроями з урахуванням реально існуючих матеріально-технічних умов сьогодення.

На наше переконання, проблема фінансування сфери забезпечення інвалідів в Україні вимагає більшої уваги з боку держави, тому що при вдосконаленні певних положень законодавства, спрямованих на покращання життєдіяльності людей з інвалідністю, основною проблемою в першу чергу виступає саме недостатнє виділення коштів на це й невиправдані державні витрати. Для вирішення питань, пов'язаних з фінансовим забезпеченням інвалідів, потрібно приділити увагу відпрацюванню оптимальних методів фінансової діяльності держави, за допомогою яких здійснювався б розумний цільовий розподіл коштів та їх раціональне використання в цій царині.

Деякі науковці вважають, що у сфері правового забезпечення прав інвалідів існуючі проблеми пов'язані насамперед не з якістю вітчизняної нормативно-правової бази, а з недосконалістю механізмів її застосування й виконання її вимог. Недоліки останнього стосуються багатьох напрямків розв'язання проблеми інвалідності, але запровадженню нових, сучасних форм і методів навчально-виховної й корекційної роботи, лікуванню, оздоровленню, реабілітації, повноцінному соціальному супроводу життєдіяльності безпосередньо самих осіб з функціональними обмеженнями та їх сімей найбільше перешкоджає обмеженість бюджетних асигнувань і недостатність зусиль багатьох органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування.

Отже, сьогоденні проблеми нормативно-правового забезпечення – це значною мірою не дотримання законодавства на належному рівні всіма ланками державного управління й фахівцями первинних структур. До того ж вітчизняному суспільству поки що бракує сучасних світоглядних установок щодо такого соціального явища як інвалідність взагалі, норм більш наближених до загальносвітових, проголошених головними міжнародними документами, до яких приєдналась Україна протягом останнього десятиліття [106, с. 42-43].

Урахувавши недоліки, відмічені в цьому підрозділі дослідження, можемо зробити висновок, що сьогодні чинне законодавство України в

розглянутих нами сферах соціального забезпечення прав інвалідів знаходиться на дуже низькому рівні й не відповідає повною мірою міжнародним вимогам і стандартам, яких повинна дотримуватися кожна цивілізована, соціальна й демократична держава. Отже, ті проблеми, які нами порушені, й варіації їх вирішення потрібні для вдосконалення нормативно-правової бази держави в окремих сферах забезпечення прав осіб з інвалідністю з метою поліпшення їх життєдіяльності й належної інтеграції цих осіб у суспільство.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ОСОБАМИ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

3.1 Законодавче удосконалення нормативних положень з розірвання трудового договору за ініціативою працівника-інваліда

Працюючі інваліди, як і інші суб'єкти трудового права, мають право розірвати трудовий договір, укладений як на невизначений, так і на визначений строк за власним бажанням відповідно до порядку, встановленого законодавством. Таким правом користуються всі інваліди, у тому числі й прийняті на роботу в рахунок квоти.

У науковій юридичній літературі зустрічаються різні терміни, що вживаються щодо цієї правової процедури. Так, О. В. Смирнов стверджує, що термін «припинення» охоплює практично всі підстави, з якими закон пов'язує закінчення дії трудового договору (угоду сторін, ініціатива працівника або роботодавця, закінчення строку трудового договору); термін «розірвання», вважає вчений, включає в себе припинення трудових відносин за ініціативою однієї з його сторін; поняття «звільнення» працівника дорівнює за змістом та обсягом терміну «розірвання» трудового договору [13, с. 223].

Деякі науковці при розмежуванні цих категорій уточнюють, хто виступає ініціатором звільнення. Якщо ініціатива виходить від суб'єктів трудового договору, договір розривається, якщо від органів та осіб, які не є суб'єктами, він припиняється [107, с. 10, 11]. С. Є. Аврух пропонував інше вирішення питання: в усіх випадках, коли трудовий договір припиняється в результаті волевиявлення не обох сторін, а однієї або органів, які не є сторонами в ньому, правильно застосовувати конструкцію «розірвання

трудового договору» [108, с. 10 – 13]. Як бачимо, в основу класифікації розірвання цього правочину покладено волевиявлення сторін, або органів, які не є такими.

О. А. Голованова з цього приводу підкреслювала, що про припинення трудового договору можна вести мову, якщо настали певні умови (наприклад, закінчення строку роботи, призов чи вступ на військову службу тощо) [109, с. 7-9]. На думку О. Ф. Голені, припинення трудового договору полягає в тому, що при настанні передбачених законодавством про працю подій чи юридичних дій робітник чи службовець вивільнюється в установленому законом порядку від виконання своїх трудових функцій на цьому підприємстві, в установі чи організації, а роботодавець знімає із себе обов'язки надавати роботу за цим трудовим договором і сплачувати заробітну плату [110, с. 26]. Р. З. Лівшиць вважав, що припинення такого договору охоплює як випадки його закінчення з ініціативи однієї зі сторін або на вимогу профспілкового органу (ці випадки називаються «розірвання»), так і всі інші, в тому числі й не з ініціативи однієї зі сторін договору чи органу [111, с. 37-40].

Але термін «звільнення» все ж таки характеризує сам процес припинення чи розірвання трудового договору і стосується лише однієї його сторони – працівника. Як зауважує П. Д. Пилипенко, терміну «звільнення» відповідає процедура технічного оформлення порядку припинення трудових відносин [112, с. 75]. Припинення трудових правовідносин передбачає свободу вибору варіанту поведінки сторонами договору. «Реальна вільна діяльність людини виступає перш за все як вибір альтернативних ліній поведінки. Свобода є там, де є вибір: вибір цілей діяльності, вибір засобів, що ведуть до досягнення цілей, вибір вчинків у певній життєвій ситуації. Об'єктивною підставою ситуації вибору є об'єктивне існування спектра можливостей» [113, с. 444]. Як працівник, так і роботодавець вправі самі вирішувати, що їм робити: припиняти, змінювати чи

поновлювати трудові правовідносини. Завдання трудового законодавства – збалансувати взаємовідносини цих суб'єктів трудового права в такий спосіб, щоб вони не обмежували один одного свободу такого вибору. Як зазначає В. В. Жернаков, «трудове право регулює відносини, що виникають не з примусової праці, а характеризуються свободою праці. За його нормами працівник може вільно укласти її у будь-який час розривати трудовий договір. Він не обмежений у виборі підприємства, під час даного договору працедавець не може вимагати виконання роботи, не передбаченої останнім» [84, с. 34].

Можна стверджувати, що воля сторін є вирішальною при укладенні трудового договору й залишається такою ж і при припиненні трудових правовідносин. Якщо звернутися до ст. 36 КЗпП України, можемо дійти висновку, що за деякими винятками критерієм класифікації підстав припинення трудового договору є воля сторін, яка знаходить своє відбиття в різних формах, як-от: погодження, вимога, ініціатива, згода, відмова та ін. Саме правова можливість сторін визначити підстави й порядок розірвання даного правочину потребує з'ясування питання, як при цьому співвідноситься погодження сторін та ініціатива власника [114, с. 58].

Припинення трудового договору може настати лише у випадку, якщо для цього є законні підстави, тобто життєві обставини, які в правовій науці мають назву «юридичні факти» [115, с. 85]. Останні зазначені в ст. 36 КЗпП України.

Юридичні факти у сфері припинення трудових відносин поділяються на 2 види. По-перше, це вольові дії, коли одна зі сторін договору або обидві його сторони чи особа, яка не є його стороною, але відповідно до закону вправі вимагати його припинення, виявляють ініціативу щодо цієї процедури. По-друге, це події (обставини), що не залежать від волі учасників трудових відносин (приміром, смерть працівника, ліквідація юридичної особи тощо). Значить, розірвання трудових відносин – це одностороння вольова дія, внаслідок якої одна зі сторін трудових відносин або третя особа, яка не є їх

стороною, виявляють ініціативу припинити дію трудового договору.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника-інваліда є найпоширенішою підставою. Особливість застосування праці інвалідів у деяких випадках обумовлює необхідність більш уважного підходу для вирішення питань, пов'язаних з їх звільненням, а також доцільність розробки нових норм і додаткових гарантій [60, с. 165, 166]. Конституційний принцип свободи праці передбачає не лише свободу укладення трудового договору, але й розірвання з ініціативи працівника. Він поширюється на всіх без винятку інвалідів, у тому числі й на тих, які були зараховані на підприємство в рахунок квоти. Це право нічим не може бути обмежене.

Так, працівник-інвалід вправі розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні. При цьому закон указує саме на письмову форму заяви працівника, тому що усна в таких випадках не може сприяти настанню юридичних наслідків. Обов'язок працівника-інваліда попередити роботодавця про своє звільнення шляхом написання заяви у встановлений законодавством строк означає, що цей документ повинен бути написаний ним особисто й ним же підписаний. Проте не всі інваліди мають можливість власноручно написати письмову заяву про звільнення, а тому з урахуванням їх стану здоров'я у випадку неможливості це зробити власноручно заяву може написати від його імені уповноважена ним особа (працівник відділу кадрів, близький родич та ін.). У разі неможливості поставити працівником-інвалідом на цьому документі особистий підпис, це може здійснити довірена особа такого працівника (на підставі довіреності) або піклувальник. У КЗпП України закріплено право працівника відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору в будь-який час протягом двотижневого строку попередження про звільнення. Законодавець надає право працівнику-інваліду як подати заяву безпосередньо роботодавцеві, так і відправити її поштою. Однак, строк попередження про звільнення не може бути поновлено або подовжено, на підставі чого

відкликання заяви про звільнення належить робити безпосередньо у власника підприємства до спливу двотижневого строку, вказаного законодавцем. Проект Трудового кодексу України у ч. 4 ст. 95 закріплює: «Працівник незалежно від згоди роботодавця може відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви протягом строку попередження про звільнення». Ця норма спрямована на повідомлення роботодавця про намір працівника продовжувати дію трудових відносин, що усуває прогалини у трудовому праві.

Двотижневий строк попередження роботодавця про бажання працівника розірвати трудовий договір встановлюється з метою надання роботодавцеві можливості підібрати нового працівника, а працівникові – остаточно визначитися з місцем своєї подальшої роботи. Працюючий вправі попередити роботодавця за 2 тижні про звільнення за власним бажанням не лише в період роботи, а й під час відпустки, тимчасової непрацездатності чи в інших випадках відсутності на роботі. Для цього не вимагається ніяких поважних причин, головне – це бажання такого працівника. Варто вказати на той факт, що попередження має важливе юридичне значення, що полягає в неможливості жодною зі сторін трудового договору в односторонньому порядку розірвати його, а також скоротити строк попередження. Якщо працюючого всупереч його бажанню буде звільнено роботодавцем до закінчення строку попередження про розірвання трудового договору, він поновлюється на попередній роботі. При залишенні працівником-інвалідом місця роботи до закінчення строку попередження про звільнення без згоди роботодавця це вважається прогулом, внаслідок чого роботодавець вправі звільнити його не за власним бажанням, а вже за прогул без поважних причин. У заяві, якою працівник-інвалід попереджує роботодавця про намір припинити трудові правовідносини, вказівка на причини останнього не є обов'язковою, бо все залежить від розсуду працюючого. Ось чому роботодавець не вправі відмовити у прийнятті такої заяви за мотивами відсутності в ній такої

вказівки, а також вимагати від працівника-інваліда зазначити ці причини. Право на розірвання трудового договору за власним бажанням належить усім без винятку працівникам. Двотижневий строк обраховується не з дати, вказаної у самій заяві, а з наступного дня після попередження роботодавця чи посадової особи, яка є його уповноваженим представником. Це може бути як керівник підприємства, так і його заступник чи інша посадова особа, яка згідно зі статутом має право приймати на роботу працівників. Обставиною, що підтверджує факт попередження й дату, з якої обраховується двотижневий строк попередження, зазвичай є факт накладення на заяві резолюції відповідною посадовою особою із зазначенням дати. Якщо працівник-інвалід подає цей документ безпосередньо до кадрової служби чи канцелярії підприємства, датою, з якої розпочинається відлік строку попередження про намір розірвати трудовий договір, є дата прийняття такої заяви відповідним працівником кадрової служби чи канцелярії.

При розірванні трудового договору з ініціативи працівника-інваліда спостерігається законодавчо передбачений пріоритет саме його інтересів. Зокрема, за загальним правилом законодавець залишає за працівником право на скорочення двотижневого строку попереджувального строку за наявності у працюючого поважних причин для припинення трудових правовідносин. До поважних причин належать:

- а) переїзд на нове місце проживання;
- б) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- в) вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;
- д) вагітність;
- е) догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом;
- є) догляд за хворим членом сім'ї згідно з медичним висновком або інвалідом І групи;
- ж) вихід на пенсію;

з) прийняття на роботу за конкурсом та ін.

Підкреслимо, що цей перелік не є вичерпним. Саме тому на прохання працівника-інваліда роботодавець може припинити трудові правовідносини раніше двотижневого строку й за обставин, не передбачених чинним законодавством, але які з погляду роботодавця є поважними.

Проект Трудового кодексу України зробив, з нашого погляду, декілька кроків вперед, віднісши до поважних причин також неможливість працюючого продовжувати роботу за станом здоров'я, що повинно бути документально підтверджено, крім випадків якщо роботодавцеві відомі обставини, що стали причиною розірвання трудового договору. Що ж стосується інвалідів, то з урахуванням їх стану здоров'я розірвання трудових відносин до закінчення строку їх дії без поважних причин не завжди слід вважати прогулом. Отже, особа зі зниженою працездатністю має право за своїм бажанням звільнитися до закінчення строку попередження про звільнення. Якщо роботодавець по закінченні цього строку, який обчислюється з дня, наступного за днем подачі працівником-інвалідом заяви, не видав наказу про звільнення, а працівник-інвалід наполягає на припиненні дії трудового договору, він вправі залишити роботу і трудові відносини з ним припиняються після проведення всіх розрахунків. Увесь час затримання видачі трудової книжки вважається законодавством вимушеним прогулом і за цей період йому має бути виплачена заробітна плата.

Жодна причина не може бути підставою для того, щоб роботодавець затримав звільнення працівника по закінченні 2-х тижнів з дня подачі ним заяви про розірвання трудового договору (контракту), чи не видав йому своєчасно трудову книжку [116, с. 133–144]. Таким чином, працівник-інвалід по закінченні двотижневого строку з дня подачі заяви про звільнення за власним бажанням має право припинити роботу, після чого трудові відносини вважаються припиненими, а не з дня видання власником наказу про звільнення. На підставі вищевикладеного пропонуємо доповнити ч. 4 ст. 95 Проекту наступною нормою: «Після спливу строку попередження про

звільнення працівник має право припинити роботу».

Зробимо наголос на тому, що дострокове розірвання трудового договору з ініціативи працівника-інваліда можливе лише за взаємною згодою працівника й роботодавця. Але така згода стосується лише строку розірвання трудового договору, а не його підстав. Її досягнення щодо скорочення строку попередження про звільнення не впливає на підставу розірвання цього правочину, не є підставою для останньої процедури за угодою сторін і не звільняє працівника-інваліда права на відкликання своєї заяви. Домовленість сторін про дострокове розірвання повинна мати письмову форму. Однак КЗпП України не передбачає цього, що на практиці створює чимало непорозумінь із цього приводу й потребує усунення даної прогалини. У той же час проект закріплює право працюючого відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання відповідної заяви. За загальним правилом працівникові належить з'явитися із такою заявою самостійно. Але з урахуванням стану здоров'я інваліда чи його раптове погіршення він вправі цю заяву надіслати поштою.

Надаючи працівникові можливість проявити свою волю, законодавець тим самим надає йому право припинити дію трудових правовідносин по закінченні строку попередження про звільнення. Право розірвати трудовий договір не залежить від волі власника. Саме тому не має правового значення для визнання договору розірваним факт видання наказу про звільнення. Воля працівника відіграє певну роль, лише якщо працівник-інвалід просить розірвати трудовий договір до спливу двотижневого строку. При цьому досягнення згоди щодо строку звільнення між суб'єктами не впливає на підставу останнього. Норма закону, що зобов'язує працівника-інваліда попередити про майбутнє звільнення, є імперативною, у зв'язку з чим в односторонньому порядку він не вправі скоротити строк попередження про звільнення.

Якщо працівник-інвалід після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи й не вимагає розірвання трудового договору,

роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою. Зі змісту цієї норми можна зробити висновок: навіть якщо відповідно до наказу про звільнення працівника в останній день його роботи з ним було проведено розрахунок, видана на руки належним чином трудова книжка, але наступного дня він знову вийшов на роботу й наполягає на скасуванні наказу про звільнення, роботодавець повинен скасувати це й анулювати належним чином запис про звільнення в трудовій книжці, оскільки працівник-інвалід фактично не залишив роботи.

Проте відповідно до чинного законодавства вказана норма діє, лише коли на цю посаду ще не запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства роботодавець не вправі відмовити в укладенні трудового договору. Пленум Верховного Суду України в п. 12 постанови № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснює, що звільнення працівника не провадиться за раніше поданою ним заявою, тільки якщо він відкликав її до закінчення строку попередження й обов'язково за умови, що на його місце не запрошено особу в порядку переведення з іншого підприємства. На нашу думку, це не зовсім відповідає змісту ч. 2 ст. 38 КЗпП, бо з такого роз'яснення випливає наступне: якщо в день подання працівником заяви про звільнення роботодавець запросить на його місце особу в порядку переведення з іншого підприємства, то працівник, який подав заяву про звільнення, вже не може цю заяву відкликати.

У процесі поглибленого аналізу норм трудового права України виникає у нас запитання: чому Пленум Верховного Суду вказав саме на категорію осіб, зазначену в ч. 5 ст. 24 КЗпП України, як на єдину, якій відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору? Адже законодавством передбачено заборону відмовляти в прийнятті на роботу й іншим особам. Мабуть, цей орган виходив з нижченаведеного. Частина 1 ст. 22 КЗпП України забороняє лише необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу. Гарантії для працівників містяться й у змісті поняття «обґрунтована відмова в прийнятті на роботу».

Роботодавець вправі кандидату на посаду відмовити тільки в таких випадках, як-от:

- відсутність вакантних місць;
- недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який приймається на роботу;
- обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі або шкідливі умови праці для неповнолітніх чи жінок), заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів крім педагогічної й медичної діяльності, стан здоров'я та ін.);
- обмеження за медичними показниками, коли за станом здоров'я працівник не в змозі виконувати певну роботу.

У всіх інших випадках відмова вважатиметься порушенням законодавства.

Особливість прийняття на роботу особи в порядку переведення з іншого підприємства полягає насамперед у тому, що це питання попередньо погоджується між керівником підприємства, з якого вона звільняється й керівником підприємства, на яке людина переводиться. Інакше кажучи, керівник підприємства, на яке переводиться працівник, може дати згоду про прийняття на роботу цієї особи лише за відсутності будь-яких умов, що могли б перешкоджати цьому, і цим самим ще до її звільнення з попереднього місця роботи гарантувати їй певну посаду. Такому працівникові після його звільнення за жодних обставин не може бути відмовлено в прийнятті на роботу, а тому його статус повною мірою відповідає вимогам ч. 2 ст. 38 КЗпП України.

Відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»: відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою власника, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускаються, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних

обов'язків, загрожує здоров'ю чи безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я інваліда [31]. Аналіз наведеної норми свідчить про наявні гарантії інвалідам при прийнятті їх на роботу і звільненні. Отже, якщо особа зі зниженою працездатністю у двотижневий строк попередження про розірвання трудового договору відкликає свою заяву, а на її місце вже запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору, то працівникові-інваліду повинно бути надано переважне право в залишенні на роботі, особливо, якщо роботодавцем були порушені права останнього або до нього були застосовані заходи психічного впливу, внаслідок чого працівник-інвалід був змушений написати цю заяву. Що стосується іншого працівника, запрошеного на місце роботи особи зі зниженою працездатністю, йому має бути відмовлено у прийнятті на роботу з мотивів відсутності вільного робочого місця. Проте, для такого працівника повинна також існувати певна гарантія на працю, зокрема, за ним повинно бути закріплене право на повернення до попереднього місця роботи. Досить цікавим буде розглянути випадок, коли на місце працівника-інваліда запрошено на роботу в порядку переведення особу зі зниженою працездатністю. У такому разі, враховуючи соціальні гарантії цієї категорії населення, роботодавець повинен забезпечити роботою кожну з цих осіб. Причому, якщо на даному підприємстві норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів виконаний у повному обсязі, такий роботодавець може звернутися до Фонду соціального захисту інвалідів з проханням надання йому коштів задля створення робочого місця для працівника з обмеженими фізичними можливостями.

Законом окремо називається одна з поважних причин, що робить неможливим продовження трудових відносин: це невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про охорону праці, умов колективного договору саме із цих питань. За наявності подібної причини працівник-інвалід має право розірвати трудовий договір за власним

бажанням, а власник зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. Звичайно, реалізувати на практиці звільнення в такий спосіб для працівника-інваліда не просто, але для захисту свого права можна звернутися до суду.

Право розірвати трудовий договір з ініціативи працівника-інваліда належить виключно йому і ні в якому разі роботодавцеві. Це суб'єктивне право інваліда, саме тому заява про звільнення має бути його добровільним волевиявленням. При примушуванні такого працівника подати заяву про розірвання трудового договору, він вправі звернутися до суду за захистом свого порушеного права на працю. За роз'ясненням Пленуму Верховного Суду України у справах про звільнення за ст. 38 КЗпП України судам належить перевіряти доводи працівника-інваліда про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору.

Законодавець також наголошує на тому, що подача цим працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні з його боку дії не може розцінюватися як примус до цього й не позбавляє права власника або уповноважений ним орган звільнити його за це з підстав, передбачених законом, до закінчення двотижневого строку попередження про звільнення, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення. Так, Г. С. Гончарова справедливо відмічає щодо цього: в деяких випадках звільнення за власним бажанням може бути оспорюваним у суді. Це буває, якщо власник примусив працівника подати заяву про звільнення за власним бажанням, а потім цей працівник вимагає поновлення на колишній роботі [50, с. 26]. Зрозуміло, що суд у таких випадках мусить ретельно перевірити усі доводи позивача й відповідача і, встановивши, що мав місце факт вимушеного подання заяви про звільнення з власного бажання, визнати розірвання трудового договору незаконним і поновити працівника на відповідній роботі чи посаді.

Розглядаючи питання про наявність добровільного волевиявлення на розірвання трудового договору, необхідно мати на увазі, що воля працівника не може бути обмежена лише роботодавцем як суб'єктом трудових правовідносин. Потрібно враховувати й інші обставини, що заслуговують на увагу, зокрема, стан здоров'я працівника, збіг тяжких обставин, що сприяли написанню заяви про звільнення без наявної волі, та ін. При цьому треба брати до уваги той факт, що повинен бути встановлений причинний зв'язок між обставинами, що сприяли написанню заяви про звільнення, і добровільним волевиявленням працівника-інваліда на це. Зі свободою волевиявлення пов'язано також інший момент. У межах двотижневого строку працюючий вправі відкликати свою заяву або в іншій формі повідомити роботодавця про зміну свого наміру розірвати трудовий договір. У разі його відмови від раніше поданої заяви про розірвання трудових відносин роботодавець не має права звільнити працівника-інваліда з посиланням на його ініціативу про припинення дії трудового договору. О. І. Процевський зауважує, що бажання працівника звільнитися повинно мати місце на момент звільнення, а не видання наказу. В іншому випадку порушується принцип рівності сторін трудового договору [117, с. 185].

На відміну від вільного розірвання трудового договору на невизначений строк, строковий трудовий договір може бути розірвано на вимогу працівника-інваліда достроково в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору (ст. 39 КЗпП України) [29]. Із цього приводу деякі науковці висловлювали думку, що звільненням у зв'язку з інвалідністю до закінчення строку трудового договору працівник може скористатися один раз, тобто при першому звільненні у зв'язку з інвалідністю. При повторному ж звільненні інваліда за їх ініціативою причина звільнення може бути така: при звільненні з постійної роботи – «за власним бажанням», з тимчасової – «у зв'язку із закінченням строку роботи» [59, с. 49]. Із такими доводами

справедливо не погоджується М. І. Флястер, який формулювання «у зв'язку з інвалідністю» не обмежує кількістю випадків залишення інвалідом роботи з указаної причини, а тому в його трудову книжку щоразу має бути внесено відповідне формулювання [60, с. 167]. За загальним правилом, строковий трудовий договір може бути розірвано достроково на вимогу працівника, лише якщо існують поважні причини. Це пояснюється тим, що особа, укладаючи трудовий договір на визначений сторонами строк, по суті, погоджується відпрацювати останній, отже, вона позбавлена можливості розривати цей договір до закінчення строку його дії в односторонньому порядку, як це передбачено для договорів, укладених на невизначений строк.

Однак строковий трудовий договір може бути розірвано достроково на вимогу працівника в разі його інвалідності, яка перешкоджає виконанню роботи за договором. На жаль, ця норма у трудовому законодавстві чітко не сформульована, що спричиняє її неоднозначне розуміння, оскільки бракує потрібних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, а це викликає певні труднощі в практичному застосуванні цього припису. У процесі аналізу змісту зазначеної норми виникає запитання: про який період настання інвалідності працівника йдеться – при виконанні ним роботи чи до прийняття його на посаду. З огляду на зміст ст. 24 КЗпП України можна стверджувати, що укладати трудовий договір з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я, взагалі забороняється. Отже, роботодавець не має права укладати з інвалідом строковий трудовий договір, який суперечив би висновку МСЕК і погіршував стан його здоров'я в процесі праці. А якщо інвалідність працівника настане після укладення з ним строкового трудового договору, а робота, яку він виконує, буде йому протипоказаною за станом здоров'я або продовження її виконання створюватиме небезпеку для членів трудового колективу чи громадян, яких цей працівник обслуговує, роботодавець зобов'язаний перевести його на іншу роботу. Якщо це неможливо зробити, роботодавець в установленому законом порядку зобов'язаний розірвати з

працюючим трудовий договір за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою його невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню останньої. Отже, працівник, з яким укладено строковий трудовий договір, вправі вимагати дострокового його розірвання, якщо внаслідок інвалідності стан його здоров'я перешкоджає виконанню роботи за договором за умов, якщо роботодавець не виявляє ініціативи щодо його звільнення. В інших випадках необхідно застосовувати п. 2 ст. 40 КЗпП України. Відзначимо, що проект Трудового кодексу України не містить підстав дострокового розірвання строкового трудового договору, що значно погіршує правове положення інвалідів.

З огляду на вищевказане, сьогодні актуальним залишається питання забезпечення правових гарантій працівників-інвалідів при розірванні трудового договору за їх ініціативою. На жаль чинне законодавство не передбачає додаткових гарантій при припиненні трудових правовідносин з цією специфічною соціально вразливою категорією населення. Особливість застосування праці осіб з обмеженими фізичними можливостями обумовлює необхідність розробки для них додаткових гарантій та більш уважного підходу при розв'язанні конкретних проблем.

3.2 Правове вирішення проблем розірвання трудового договору з працівником-інвалідом з ініціативи роботодавця

Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця лише з підстав і в порядку, визначених законом. Цей суб'єкт не вправі звільнити працівника з підстави, не передбаченої чинним законодавством. Згідно зі ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована Верховною Радою України 16 травня 1994 р. [118]) трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо для цього немає законних підстав, пов'язаних зі

здібностями чи поведінкою трудівника або викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, повинен бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозного проступку, у зв'язку з яким було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження [119].

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП України) й додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство). Перші поширюються на всіх працівників підприємства, установи чи організації незалежно від форми власності й організаційно-правової форми створення; другі – це підстави, поширювані тільки на певні категорії працюючих, прямо передбачувані законодавчими актами. Перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є вичерпним.

Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника на загальні й додаткові ґрунтується на змісті суспільної потреби кожної здібної до праці людини й на вільному характері праці. Вільний вибір роботи і свобода трудового договору спричинили необхідність, по-перше, формування в законодавстві конкретних підстав звільнення з роботи, по-друге, надання сторонам трудового договору ініціативи вимагати його припинення [120, с. 27, 28].

Особливу увагу до себе привертає така підстава розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, як зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Верховний Суд України (п. 10 постанови №9) [121, с. 5] роз'яснив, що змінами в організації виробництва і праці вважаються введення бригадної форми організації праці замість індивідуальної і, навпаки, впровадження

нової техніки й технологій виробництва, освоєння нових методів праці тощо. Проте це тлумачення зовсім не є повним і потребує уточнення, бо до таких змін слід також відносити: (а) впровадження контрактної форми трудового договору для тих випадків, коли остання є обов'язковою; (б) вдосконалення системи заробітної плати; (в) нормування праці; (г) ліквідація шкідливих робіт; (д) раціоналізація робочих місць після їх атестації та ін. Крім того, термін «зміни» використовується не лише у ч. 3 ст. 32 КЗпП України, стосовно якої й було Верховним Судом України надано роз'яснення, а й у п. 1 ст. 40 КЗпП України у його більш широкому значенні [122, с. 15].

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці рішення щодо розірвання трудового договору належить власникові одноосібно за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадку ліквідації підприємства. Профспілки вправі вносити обов'язкові для розгляду пропозиції органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників. Роботодавець також зобов'язаний повідомити державну службу зайнятості про наступне вивільнення працюючих, указавши підстави і строки вивільнення, а в 10-денний строк після цього надати списки фактично звільнених. Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., №9 визначено, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати: (а) чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; (б) які є докази щодо змін в організації виробництва і праці. При звільненні через зміни в організації виробництва і праці працівник персонально про це попереджається за 2 місяці, а роботодавець може запропонувати йому іншу роботу на тому ж підприємстві

[121, с. 5].

А. М. Юшко, проаналізувавши п. 19 постанови ПВС №9, так визначила поняття змін в організації виробництва і праці: «Зміни... – об’єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов» [123, с. 18–22]. Такими змінами можна назвати також і вдосконалення систем заробітної плати, нормування праці, ліквідацію шкідливих робіт, раціоналізацію й атестацію робочих місць. С.Ю. Головіна вважає, що в цілому конструкція «зміни в організації виробництва і праці» є «відносно визначеним поняттям» [124, с. 85], а не оціночним.

Відповідно до п. 33 Правових позицій, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України у зв’язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 р., при вирішенні питання про те, чи мав змогу роботодавець виконати вимоги про надання роботи працівникові, який вивільняється через зміни в організації виробництва і праці, суд повинен виходити з того, що за змістом цієї норми працівникові має бути запропонована інша робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише за її відсутності – інша наявна робота. Що ж стосується вимог працюючого про надання йому наявної роботи вищого рівня, ніж він виконував, то це питання має вирішуватись роботодавцем згідно із загальними положеннями про комплектування кадрів і просування по службі [81, с. 362, 363].

Під терміном «скороченням штатів» С. С. Каринський, Л. Ф. Трошин та інші фахівці розуміють усунення у встановленому порядку однієї чи

декількох штатних одиниць або зменшення ліміту по праці безвідносно до скорочення обсягу робіт, виконуваного певною установою [125, с. 179, 180].

А. Р. Мацюк і З. К. Симорот зазначають, що скорочення штату є одним із заходів, спрямованих на покращення роботи підприємства, установи, організації, укомплектування їх найбільш кваліфікованими кадрами [126, с. 47].

О. В. Прудивус робить висновок, що скорочення штату настає внаслідок змін в організації праці; проводиться з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу; мета його полягає у тому, щоб поліпшити роботу підприємства, установи, організації та укомплектувати його найбільш кваліфікованими кадрами. Він також зазначає, що скорочення штатів тягне за собою усунення якоїсь штатної посади. Якщо скорочення чисельності працівників може відбуватись і без усунення відповідних посад, то скорочення штату завжди тягне за собою зменшення чисельності працівників. З урахуванням наведеного, «скорочення штату» працівників може розглядатися як одна з форм змін в організації виробництва і праці на підприємстві, установі чи організації з метою поліпшення його дієвості та її укомплектування найбільш кваліфікованими кадрами, що протікає з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у вигляді зменшення чисельності трудового колективу й (або) ліквідації однієї чи кількох посад [114, с. 118].

Аналіз судової практики показує, що інколи роботодавці не дотримуються встановленої законодавством про працю процедури звільнення у зв'язку зі скороченням штату працівників. Звернімося до прикладу. У вересні 2009 р. гр. К. звернувся до суду з позовом до державного підприємства «Ізяславське лісове господарство» про поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач зазначав, що понад 10 років він працював на посаді верстатника деревообробних верстатів цеху переробки деревини. Його було звільнено з роботи з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП України, – за скорочення

чисельності та штату працівників. К. надав медичну довідку, що він є інвалідом III групи, і також зауважив, що порівняно з іншими працівниками, які залишилися на роботі, він має вищу кваліфікацію, однак, це не було враховано роботодавцем. Крім того, йому не було запропоновано жодної з наявних на підприємстві вільної посади, на яких він міг би працювати за своїм фахом і кваліфікацією. Судом було встановлено, що роботодавець порушив вимоги ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України: власник підприємства одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві. За таких обставин суд задовольнив позовну заяву гр. К. у повному обсязі [127].

Пленум Верховного Суду України підкреслює, що під час вивільнення роботодавець вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з цієї ж підстави менш кваліфікованого працівника. Проте, якщо роботодавець не скористається цим правом, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування). Отже, власник чи уповноважений ним орган вправі самостійно визначати чисельність і штат працівників, а також структуру підприємства.

Із проведеного аналізу можна зробити висновок, що законодавством при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації не передбачено переваги в залишенні на роботі для всіх категорій інвалідів, а таке право надається лише інвалідам війни, інвалідам, постраждалим внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС, а також працівникам, які зазнали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання. З огляду на висловлене та з метою підвищення рівня соціально-правового захисту інвалідів, пропонуємо внести зміни до ч. 3 ст. 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», доповнивши її другим реченням

такого змісту: «За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації інваліди мають перевагу в залишенні на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників».

Проект Трудового кодексу України також закріплює перелік працівників, яким надається перевага на залишення на роботі за рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці, зокрема, це працівники: (а) із сімейними обов'язками – за умови наявності в них двох і більше утриманців; (б) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів; (в) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця; (г) які навчаються за направленням роботодавця чи підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва; (г) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво або професійне захворювання; (д) із числа прийнятих на роботу протягом останніх двох років у рахунок броні чи квоти. Перевага в залишенні на роботі може надаватися іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законом чи колективним договором [30]. Отже, проект ТК України не встановлює таке право для всіх без винятку інвалідів, а навпаки, таку категорію як інваліди війни, взагалі виключив зі своєї редакції. Але брак спеціальної норми, яка встановлювала б перевагу на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці – це явне обмеження права на працю інвалідів, що є значною прогалиною в законодавстві. Саме тому, необхідно закріпити таке право за інвалідами шляхом внесення змін до проекту до ч. 2 ст. 102 та доповнити її пунктом 7 такого змісту: «7) інвалідам».

Заслуговує на увагу точка зору М. І. Флястера, що при звільненні через скорочення штатів або чисельності фізично здорових працівників варто виходити з інтересів виробництва. Особа ж, яка звільняється, як правило, не повинна мати перевагу на залишення на роботі, якщо вона має більш низьку кваліфікацію і продуктивність праці. А при звільненні інвалідів власник підприємства зобов'язаний ураховувати не тільки інтереси підприємства, а й особливості застосування праці цих осіб. Факт більш низької продуктивності

праці за відсутності вини працівника не може позбавляти інваліда права на перевагу перед працездатними працівниками, розірвання ж трудових відносин з ініціативи власника фактично є звільненням [60, с. 169, 170].

Пункт 2 ст. 40 КЗпП України містить перелік 3-х причин для розірвання трудового договору: (а) виявлення невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді внаслідок стану здоров'я; (б) виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації; (в) скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до останньої. Спільним для цих причин є те, що їх наявність перешкоджає працівникові продовжувати ту діяльність, яку в силу трудового договору він повинен виконувати.

На переконання М. В. Дедюєвої, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі – це неможливість для нього виконувати належним чином свою трудову функцію та (або) наявність перешкод для подальшого виконання праці, виявлені після прийому на роботу у встановлений законодавством спосіб [128, с. 57].

Судова практика визнає правомірним припинення трудових правовідносин за вказаною підставою тільки в тому разі, якщо суд установить, що ця процедура проведена на підставі фактичних даних, які підтверджують, що через недостатню кваліфікацію працюючий не в змозі належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків або їх виконання протипоказано йому за станом здоров'я чи є небезпечним для членів трудового колективу або громадян, яких він обслуговує, і при цьому його неможливо перевести (за його згодою) на іншу роботу.

Невідповідністю виконуваній роботі вважається нездатність працюючого внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я належним чином виконувати доручену роботу. Потрібно звернути увагу на те, що така нездатність не залежить від працівника і її не треба ототожнювати зі звичайним невиконанням трудових обов'язків. Роботодавець зобов'язаний

сам доводити невідповідність працівника-інваліда посаді чи виконуваній роботі. Якщо ж останній виконує свою роботу незадовільно внаслідок не створення роботодавцем належних умов праці, це не вважається невідповідністю. Звільнення за цією підставою можливе, якщо особу неможливо перевести за її згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві.

Звільнення за станом здоров'я можливе у 2-х випадках: в інтересах охорони здоров'я працівника і в інтересах охорони здоров'я населення.

У першому випадку звільнення відбувається якщо: а) продовження роботи загрожує здоров'ю і життю працюючого, навіть за умови, коли він виконує покладені на нього трудові обов'язки належним чином; б) за станом здоров'я працівник не в змозі як слід виконувати свої трудові обов'язки й потребує надання легшої роботи згідно з медичним висновком. Ці підстави, що свідчать про таку невідповідність, стосуються працівника, який відповідно до законодавства повинен періодично проходити медичні огляди. Ними можуть бути й висновок медичної установи (медичної комісії), що відповідна робота йому протипоказана за станом здоров'я, або наявність у працівника-інваліда рекомендації медико-соціальної експертної комісії на виконання іншої роботи, ніж та, яку він виконує, або взагалі немає рекомендації МСЕК щодо виконання цієї роботи.

Якщо робота протипоказана працівникові за станом здоров'я, він може бути звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП України лише за умови виявлення протипоказання після укладення трудового договору. В іншому разі, коли на час укладення останнього вже існував медичний висновок про протипоказання, за яких забороняється його укладення, працівник підлягає звільненню на підставі ст. 7 і ч. 6 ст. 24 КЗпП України. Крім того, необхідно враховувати, що згідно з ч. 3 ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або з професійним захворюванням, зберігається місце роботи й середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або встановлення стійкої втрати

професійної працездатності. За неможливості виконання потерпілим попередньої роботи власник зобов'язаний забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку й працевлаштування, встановити пільгові умови й режим роботи.

Звільнення з роботи працівника зі зниженою працездатністю у випадку виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи відбувається за умови неможливості переведення його на іншу роботу через відсутність вакантного робочого місця або його відмову від переведення. На практиці звільнення осіб зі зниженою працездатністю за ініціативою роботодавця або уповноваженого ним органу є найбільш спірною категорією справ, якщо взагалі брати до уваги, що лише невелика частина інвалідів звертається до суду за захистом свого порушеного права. Варто зазначити, що Пленум Верховного Суду України в постанові №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. вказує, що при розгляді справ про звільнення працівника у випадку виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає її продовженню, суд може визнати правильним припинення трудових правовідносин в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що за станом здоров'я (стійкого зниження працездатності) виконання особою покладених на неї обов'язків протипоказано або є небезпечним для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, а переведення за його згодою на іншу роботу є неможливим.

Зауважимо, що тимчасова втрата працездатності не може бути підставою для звільнення працівника з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Керівник організації зобов'язаний по можливості створити йому належні умови або перевести з його згоди на легшу роботу. Умова щодо переведення вважається виконаною, якщо запропонована робота відповідає професії, спеціальності працівника. За її відсутності працівникові може бути

запропоновано іншу роботу, тобто таку, що не відповідає його професії (спеціальності). Якщо така робота на підприємстві є і її пропонують працівникові, він залишається, погодившись виконувати роботу за своєю професією (спеціальністю). При цьому, підкреслимо, ця робота не повинна суперечити його медичним рекомендаціям.

Хронічне захворювання, інвалідність особи самі по собі не можуть бути підставою для звільнення через невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, якщо ці факти не впливають на якість останньої і не є небезпечними для працівника й оточуючих. Звільнення інваліда допускається тільки за умови, що між його інвалідністю і виконуваною ним за трудовим договором роботою є прямий причинний зв'язок. Часткова втрата працездатності теж не може бути підставою для звільнення працюючого за п. 2 ст. 40 КЗпП України, якщо він як слід виконує свої трудові обов'язки, а виконувана робота йому не протипоказана за станом здоров'я.

Невідповідність особи займаній посаді або виконуваній роботі може бути і в інтересах забезпечення безпеки оточуючих громадян (наприклад, при звільненні працівників дитячих установ, транспорту, харчової промисловості, громадського харчування тощо в разі виявлення у них захворювання, що загрожує здоров'ю населення). Роботодавець має довести, що виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі є наслідком саме стану здоров'я, що перешкоджає її продовженню, тобто, як уже зазначалось, роботодавець повинен довести стійку втрату працездатності цієї особи.

Звернімося до прикладу з практики. Громадянин Г. подав до суду позовну заяву до Івано-Франківського КХП про поновлення його на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивача було звільнено з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи. У судовому засіданні судом було встановлено,

що висновком МСЕК працівника було визнано інвалідом III групи, що йому були протипоказані фізичні і психоемоційні навантаження. Саме з цієї причини власник підприємства й звернувся до головного лікаря поліклініки з проханням дати висновок щодо можливого працевлаштування гр. Г. на вакантних посадах на підприємстві. Він отримав відповідь про доцільність працевлаштування гр. Г. на посаду прибиральника виробничих приміщень. Однак позивач відмовився від запропонованої роботи, внаслідок чого був звільнений. Суд, вислухавши пояснення обох сторін по справі й перевіrivши письмові докази, вирішив задовольнити позовну заяву в повному обсязі. При цьому було зауважено, що звільнення позивача відбулося без дотримання вимог чинного законодавства, оскільки висновок головного лікаря поліклініки було надано без медичного огляду гр. Г., без його медичної картки, а тому має рекомендаційний характер і не свідчить про заборону виконувати дану роботу [129]. Треба також зазначити, що для звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України необхідно отримати висновок саме МСЕК про неможливість виконання працівником роботи, яку він виконував, чи іншої, яка є на підприємстві. Ось чому звільнення на підставі відповіді головного лікаря, яка є рекомендаційною, було передчасним. До того ж, звільнення особи зі зниженою працездатністю повинно мати місце тільки при неможливості переведення її на іншу роботу, але керівником підприємства не було запропоновано працівникові всіх вільних вакантних місць, а лише посада прибиральника виробничих приміщень.

О. В. Смирнов зазначає, що невідповідність заміщуваній посаді або виконуваній роботі завжди передбачає відсутність у діях працівника його вини. Недостатня кваліфікація, тобто брак необхідної освіти, досвіду, навичок або стану здоров'я, – ось що є перешкодою для виконання працівником дорученої йому роботи. Розірвання трудового договору за даною підставою не може мати місце щодо осіб, які не мають достатнього виробничого досвіду у зв'язку з невеликим трудовим стажем [130, с. 189]. В. М. Толкунова й К. М. Гусов визнають, що об'єктивна нездатність

працівника систематично виконувати зумовлену трудовим договором роботу виявляється в незадовільному не з його вини виконанні трудових функцій, систематичному браці, невиконанні норм виробітку [115, с. 216]. Причому незадовільне виконання працюючим своїх трудових функцій внаслідок неприйнятних умов праці, створених з вини роботодавця, не може кваліфікуватися як невідповідність працівника.

Як бачимо, працівник-інвалід може бути звільнений за зазначеною підставою лише за наявності фактичних даних, що підтверджують: (а) виявлення його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає її продовженню; (б) неможливість переведення працівника на іншу роботу.

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 2 ст. 40 КЗпП України, може здійснюватися лише за попередньою згодою профспілкового органу. Профорган, розглядаючи подання роботодавця щодо дачі згоди на звільнення працівника-інваліда за п. 2 ст. 40 КЗпП України, повинен є з'ясувати такі обставини: (а) чи дійсно ця особа не в змозі забезпечити належного виконання своїх трудових обов'язків; (б) чи пов'язана невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі з його кваліфікацією чи станом здоров'я і якими доказами це підтверджується; (в) чи є можливість перевести його на іншу роботу за його згоди; (г) чи забезпечив роботодавець цій особі нормальні умови праці.

При звільненні через невідповідність працівника з обмеженою працездатністю займаній посаді або виконуваній роботі в наказі про звільнення і трудовій книжці зазначається, якій саме роботі особа не відповідає і з якої причини.

В чергове наголосимо, що часткова втрата працездатності не може бути підставою для звільнення за невідповідністю, якщо працівник належним чином виконує свої трудові обов'язки. Звільнення за цією підставою допускається за відсутності вини працівника, якщо йому були створені нормальні умови для виконання обов'язків, зокрема, робоче

місце відповідало вимогам МСЕК або було створено спеціальне робоче місце для інваліда.

Трудове законодавство України не передбачає такої підстави звільнення за ініціативою роботодавця, як інвалідність. Ось чому навіть за наявності висновків МСЕК про встановлення інвалідності звільнення не допускається. Разом із тим, для інвалідів I та II груп інвалідності МСЕК встановлює повну втрату працездатності. Виникає суперечлива ситуація, яка полягає в тому, що, з одного боку, працівника-інваліда визнано непрацездатним, а з другого – держава активно сприяє їх працевлаштуванню шляхом створення спеціальних робочих місць, дотацій тощо.

Відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [31] звільнення працюючого інваліда можливе, лише коли за висновком медико-соціальної експертизи його стан здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю й безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожують погіршенню здоров'я цієї особи. Тому після встановлення інвалідності необхідно здійснювати систематичний контроль за станом виконання ним дорученої роботи. Нерідко встановлюється II група інвалідності після серцевих та онкологічних захворювань. Це надає таким людям можливості не працювати, хоча вони й надалі продовжують належним чином виконувати свої трудові обов'язки. Таким чином, за наявності фактичної здатності до праці звільняти такого працівника не можна. У таких випадках звільнення можливе лише за п. 2 ст. 40 КЗпП України за станом здоров'я, а не за фактом інвалідності. В українському трудовому законодавстві такої підстави немає і, сподіваємось, не буде і в майбутньому.

Що стосується звільнення працівника зі зниженою працездатністю за систематичне невиконання ним без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного

чи громадського стягнення, то, на переконання М. І. Флястера, це є можливим лише у випадку, якщо для цієї особи-інваліда були створені умови не лише, передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку, а й рекомендовані висновками МСЕК [60, с. 176]. Проте, звільнення за цією підставою може бути лише за попередньою згодою профспілкового органу.

Нез'явлення на роботу понад 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності також надає право роботодавцеві звільнити працівника. Проте за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Якщо особа після одужання почала виконувати трудові обов'язки, але була звільнена на тій підставі, що нездужала більше 4-х місяців підряд, суд поновлює її на роботі, бо звільнення в даному випадку не є санкцією за відсутність на роботі.

Звичайно, працівник підлягає поновленню на робочому місці й у тих випадках, коли після розірвання з ним трудового договору посада залишається вакантною на день його одужання. Це пов'язано з тим, що п. 5 ст. 40 КЗпП України надає право наймачеві звільнити працюючого, який тривалий час хворіє, але не зобов'язує його до цього. У кожному конкретному випадку, враховуючи досвід, кваліфікацію й безперервний стаж роботи на даному підприємстві, в установі чи організації працівника, який хворіє, а також можливість його видужання найближчим часом, роботодавець може зберегти за ним робоче місце (посаду) на строк понад 4-х місяців, якщо це не порушує нормального функціонування підприємства. Як правило, роботодавець зберігає місце за хворим працівником і на триваліші строки, якщо не порушується нормальний хід виробничої діяльності [131, с. 236]. Таке звільнення можливе лише в період хвороби особи. Якщо ж працівник став до роботи, розірвання трудових відносин із цієї підстави заборонено.

Нагадаємо, що вітчизняний законодавець строк непрацездатності

працівника поділяє на загальний і спеціальний. Загальний строк тимчасової непрацездатності надає право роботодавцеві розірвати трудовий договір у разі відсутності працівника на роботі понад 4 місяці підряд. До цього строку не входить відпустка по вагітності й пологах. Спеціальний строк тимчасової непрацездатності залежить від виду захворювання. Так, при захворюванні на туберкульоз працюючий може бути звільнений, якщо він продовжує лікуватися протягом 10-ти місяців підряд.

Оскільки законодавець вживає словосполучення «нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд», вихід працівника на робоче місце хоча б на один день перериває цей строк. Розірвання трудового договору з підстави, передбаченої п. 5 ст. 40 КЗпП України, може бути проведено тільки за попередньою згодою виборного органу (представника профспілки) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Таким чином, розірвання трудового договору за п. 5 ст. 40 КЗпП України з особами з обмеженими можливостями внаслідок інвалідності є неправомірним і суперечить нормам трудового законодавства. Адже підставою для припинення дії трудових правовідносин є непрацездатність, яка має тимчасовий характер.

Хоча сторони трудового договору юридично й формально є рівними, політично-економічні реалії в країні свідчать, що працівник порівняно з роботодавцем є більше незахищеною стороною й потребує додаткового соціально-правового захисту. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника з інвалідами, які вимагають особливого правового захисту, здійснюється в основному на загальних підставах. Іншими словами, трудове вітчизняне законодавство не передбачає спеціальних норм, які врегульовували б особливості праці й порядку припинення трудових правовідносин із цією соціально вразливою категорією громадян.

ВИСНОВКИ

В результаті даного дослідження нами сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на удосконалення правового регулювання праці інвалідів за трудовим законодавством України.

1. У зв'язку з необхідністю досягнення реальної рівності у працевлаштуванні, що встановлюється загальним законодавством, яке поширюється на всіх громадян, виникає нагальна потреба застосування диференціації правового регулювання трудових відносин з інвалідами за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що стосуються лише цієї категорії працівників. Диференціація правового регулювання трудових відносин за участю інвалідів не суперечить ідеям рівності й соціальної справедливості.

2. Стан працездатності – суб'єктна підстава диференціації правового регулювання, що має вирішальне значення для наявності в інвалідів здатності виконувати трудову діяльність. Так, інваліди III групи в разі неможливості виконувати трудові обов'язки за своєю попередньою професією, можуть виконувати трудову діяльність за іншою спеціальністю. Для інвалідів II групи здійснення трудової діяльності можливе лише за умови спеціально обладнаного робочого місця. Інваліди I групи із значно вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися і здійснювати різні види трудової діяльності за умов їх забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів або порушених функцій організму, запровадження реабілітаційних заходів, створення в разі необхідності спеціальних умов праці, в тому числі вдома. Їх не слід вважати непрацездатними, оскільки вони можуть бути працевлаштовані з умовою про виконання роботи вдома.

3. Створюючи відповідну законодавчу базу, держава намагається цивілізовано регулювати свої взаємовідносини з громадянами, чий фізичний або психічний стан не дає їм змоги самостійно і всебічно дбати про своє

здоров'я. Поглиблений аналіз чинного законодавства свідчить про те, що не існує одностайного визначення поняття «інвалід», що створює значні протиріччя й не враховує всіх особливостей цієї особливо уразливої категорії населення. Саме тому пропонуємо наступну дефініцію поняття «інвалід»: це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим фізичними, психологічними, сенсорними, соціальними, культурними чи іншими бар'єрами, що не дозволяють їй належним чином реалізовувати свої трудові права, а також бути інтегрованою в суспільство і брати участь у житті родини або у своєму оточенні на таких саме засадах, як і інші члени соціуму.

4. В історичному ракурсі ставлення до проблеми інвалідності поступово змінювалось. Раніше інвалідність розглядалася суто з медичної точки зору й визначалася з урахуванням стану здоров'я особи, звідки впливало, що люди з інвалідністю потребують медичної допомоги, реабілітації й догляду. Міжнародна спільнота переглянула підхід до цього важливого для суспільства явища і сформулювала соціальну модель інвалідності, відповідно до якої інвалід розглядається як суб'єкт соціального оточення з усім комплексом як сприятливих для нього чинників, так і бар'єрів та перешкод. Аналіз проблем інвалідності через призму прав людини фактично визнає необхідність вважати людей з інвалідністю суб'єктами, а не об'єктами права. Дотримання прав інвалідів – це не тільки реалізація конкретного права відповідної особи, а й забезпечення можливостей рівного ефективного здійснення людьми цієї категорії всіх прав людини без будь-якої дискримінації. У свою чергу, держава повинна не лише декларувати таке право, але й забезпечити його реалізацію шляхом проведення ефективної антидискримінаційної політики, спрямованої на збільшення рівня зайнятості людей з інвалідністю.

5. Протягом останніх років у світі склалися усталені тенденції й механізми формування політики щодо інвалідів. До них належать:

- держава забезпечує людям з інвалідністю можливість досягти однакового з іншими громадянами рівня життя, в тому числі у сфері доходів,

освіти, зайнятості, охорони здоров'я, участі в громадському житті тощо;

- за інвалідами повинні визнаватися такі ж права й свободи, як і за іншими громадянами країни;

- держава має прагнути до рівнодоступності заходів соціальної політики стосовно таких людей на всій своїй території, незалежно від того, де вони проживають;

- у процесі реалізації політики щодо людей цієї категорії належить враховувати індивідуальні особливості людини чи груп інвалідів: усі вони в силу специфіки свого захворювання знаходяться в різних стартових умовах, тому з метою забезпечення прав та обов'язків стосовно кожної групи інвалідів має провадитися окремий комплекс заходів.

6. Аналіз інформаційних джерел дозволив виявити широкий спектр проблем працевлаштування інвалідів, простежити динаміку розвитку державної соціальної політики щодо їх зайнятості, а також визначити оцінки і позиції самих інвалідів з проблем працевлаштування і питань вдосконалення соціальної технології управління допомоги в працевлаштуванні.

Проведений аналіз отриманих в ході дослідження даних показав, що більшість опитаних інвалідів є безробітними. Основною причиною цього вони назвали неможливість знайти відповідну стану здоров'я роботу та ін.

7. Основними критеріями розвитку державної політики щодо інвалідів можемо назвати:

- наявність офіційно визнаної політики стосовно людей з вадами здоров'я;

- спеціальне антидискримінаційне законодавство щодо таких осіб;

- судові й адміністративні механізми належної реалізації прав інвалідів;

- створення неурядових організацій людей з порушеними функціями організму;

- доступ інвалідів до здійснення їх громадянських прав, у тому числі права на працю;
- наявність безбар'єрного фізичного й соціального середовища.

8. Правовідносини з працевлаштування інвалідів становлять собою специфічні відносини, які не припиняють своєї дії й після укладення трудового договору, а, навпаки, продовжують існувати і при виникненні трудових відносин. Неврахування того, що ці правовідносини є триваючими, виключає можливість покращувати організацію праці інвалідів і здійснювати подальший контроль щодо їх раціонального працевлаштування.

9. За загальним правилом, підставою виникнення трудових правовідносин, у тому числі й з інвалідом, є одиночний юридичний факт у формі трудового договору. У деяких випадках правові норми пов'язують їх не з одним юридичним фактом, а з декількома, що мають назву «фактичні склади». До підстав виникнення трудових правовідносин, що належать до фактичних складів, з інвалідами, відносять: направлення працівника на роботу в рахунок квоти і укладення на основі цього трудового договору; укладення трудового договору за рішенням суду.

10. Свобода укладення трудового договору передбачає також і свободу його розірвання. Це право є непорушним і нічим не може бути обмежено. Отже, цей конституційний принцип поширюється на всіх без винятку працівників-інвалідів, у тому числі й на тих, які прийняті на підприємство в рахунок квоти.

11. Необхідно на законодавчому рівні закріпити за інвалідами таку гарантію при розірванні трудового договору, як переважне їх право на залишення на роботі навіть за умови, якщо працівник-інвалід відкликав свою заяву до закінчення строку й на його місце була запрошена інша особа в порядку переведення.

12. Чинним трудовим законодавством при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації не передбачено переваги в залишенні на

роботі для всіх категорій інвалідів, що призводить до погіршення їх правового положення та обмеження їх трудових прав. Саме тому з метою правового захисту працівників-інвалідів, створення для них рівних умов праці й усунення прогалини у законодавстві доцільно внести зміни до ч. 3 ст. 17 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» й викласти її в наступній редакції доповнивши її другим реченням такого змісту: «За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації інваліди мають перевагу в залишенні на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників». У зв'язку з цим слід доповнити ч. 2 ст. 102 проекту Трудового кодексу України пунктом 7 такого змісту: «7) інвалідам».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Философский энциклопедический словарь / Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов и др. Москва: Сов. Энциклопедия, 1983. 840 с.
2. Усенко Т. В. Особливості правового регулювання працевлаштування інвалідів в Україні. *Право і безпека*. 2006. № 2 (№ 5/2). С. 122–125.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Междунар. публ. право: собр. документов. Москва: Изд-во БЕК, 1996. Т.1. С. 467–470.
4. Всеобщая декларация прав человека. Международные акты о правах человека: собр. документов. Москва: ИНФРА-М, 1998. С. 39–42.
5. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. Москва: Эксмо, 2005. 608 с.
6. Декларация о правах инвалидов: резол. Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1975г. Международные акты о правах человека: собр. документов. Москва: Изд. группа «НОРМА-ИНФРА», 2000. С. 341–342.
7. Панкин М. Е. Льготы рабочим и служащим. Москва: Профиздат, 1979. 224 с.
8. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. Москва: Дело, 1997. 368 с.
9. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2003. 169 с.
10. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. Київ: Ін Юре, 2003. 536 с.
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. 2-ге вид. Київ: Вікар, 2004. 725 с.

12. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис.... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2007. 42 с.
13. Смирнов О. В. Трудовое право: учебник. Москва: Проспект, 1998. 448 с.
14. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Харків: Консум, 1998. 480 с.
15. Локшина С. М. Краткий словарь иностранных слов. Москва: Рус. яз., 1978. 352 с.
16. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1948. 198 с.
17. Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. *Вопросы советского гражданского и трудового права*. Москва: АН СССР, 1952. С. 95–110.
18. Догадов В.М. Очерки трудового права. Львов: Прибой, 1927. 163 с.
19. Толкунова В. Н. Дифференциации правового регулирования женского труда. *Советское государство и право*. 1968. № 11. С. 45–51.
20. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Видавець СПД-ФО Вапнярчук Н. М. 2006. 456 с.
21. Гіжевський В. К. Популярна юридична енциклопедія. Київ: Юрінком Інтер. 2002. 528 с.
22. Энциклопедический словарь, изд. 2-е. Москва: Советская энцикло-педия, 1963. 620 с.
23. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. Москва: Юрид. лит., 1964. 210 с.
24. Шлапко Т. В. Характеристика інвалідності як однієї з підстав виникнення пенсійних правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 9. С. 25–28.

25. Заржицький О., Козаков О. До питання про визнання особи непрацездатною. *Право України*. 2006. № 5. С. 97–100.
26. Положення про медико-соціальну експертизу: постанова КМ України від 03.12.2009 р., № 1317. *Офіційний вісник України*. 2009. № 95. Ст. 3265.
27. Інструкція про встановлення груп інвалідності: наказ МОЗ України від 07.04.2004 № 183. *Офіційний вісник України*. 2004. № 17. Ст. 392.
28. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
29. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
30. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання від 10.12.2009 р.) URL: <http://www.rada.gov.ua>
31. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р., № 875-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 21. Ст. 252.
32. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005р. № 2–3. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2. Ст. 36.
33. Про Державну програму авіаційної безпеки цивільної авіації: Закон України від 20.02.2003 р. №545-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 17. Ст. 140.
34. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный Закон от 24.11.1995 г. № 181 – Ф 3. Собр. актов РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
35. Про встановлення груп інвалідності: Інструкція, затверджена Міністерством охорони здоров'я України від 07.04.2004 р. *Офіційний вісник України*. 2004. № 17. Ст. 1235.
36. По матеріалам юридичного відділу українського інституту трудових досліджень і освіти. *Соц. захист*. 1995. № 4. С. 38–44.

37. Вигдорчик Н. А. Теория и практика социального страхования. 3-е изд. Москва: Книга, 1923. 151 с.
38. Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР: учеб. Москва: Юрид. лит., 1987. 352 с.
39. Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні: Курс лекцій. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 288 с.
40. Третий доклад комитета В: Всемирная Организация Здравоохранения от 24.05.2005 г. № А58/59. URL: [http:// www.who.in](http://www.who.in).
41. Виступ Уповноваженого Верхов. Ради України з прав людини Ніни Корпачової на представленні у ВРУ спец. допов. «Стан дотримання Україною міжнародних стандартів у галузі прав і свобод людини». *Голос України*. 2009. № 23.
42. Комментарий законодательства о пенсионном обеспечении граждан, проходивших военную службу, и членов их семей. Москва: За права военнослужащих, 1998. 320 с.
43. Осадчих А. И. Инвалидность и инвалиды: теория и практика. Москва: Медицина, 1998. №2. С. 3–5.
44. Пасічніченко С. Правовий зміст понять «інвалід» та «інвалідність». *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 11. С. 138–141.
45. Климчук Ю. В. Система принципів міжнародного гуманітарного права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. Харків, 2002. 215 с.
46. Венедіктов В. С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матер. наук.-практ. конф.; 19-20 трав. 2003р. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 6–14.
47. Лазор Л. І. Теоретичні і практичні проблеми співвідношення трудового законодавства України з міжнародним. Актуал. пробл. формування правової держави в Україні: до 50-ї річниці Конвенції про захист

прав людини та основних свобод: тези Всеук. наук.-прак. конф. молодих вчених / За ред. М. І. Панова, М. І. Бажанова. Харків: Нац. юрид. акад. України, 2000. С. 72–75.

48. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. Москва: Наука, 1964. 343 с.

49. Загальна декларація прав людини: резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р., №217 А. *Офіційний Вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

50. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2009. 204 с.

51. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: Постанова Верховної Ради України від 18.12.2008 р., №773-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2009. №23. Ст. 285.

52. Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons/Human Rights. A Compilation of International Instruments. Volum I (First Part). Universal Snstrumets. United Nation. New York and Geneva. 2002.

53. Международная классификация дефектов, инвалидности и нетрудоспособности: Всемирная организация здравоохранения, 1980 г. URL: <http://www.rada.gov.ua>

54. Всесвітня програма дій стосовно інвалідів: Програма ООН від 03.12.1982 р. URL: <http://www.rada.gov.ua>

55. Конвенція про права інвалідів (ООН). *Юридичний вісник України*. 2007. № 14. Ст. 263.

56. Терюханова І. М., Стульпінас Н. К., Терещук О. А. Конвенція ООН про права інвалідів: від ратифікації до реалізації. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези допов. та наук. повід. уч. II Міжнар. наук.-практ. конфер.

Харків: Нац. юрид. акад. України, 2010. С. 247–251.

57. Андріїв В.М. Забезпечення зайнятості та працевлаштування інвалідів у контексті європейської інтеграції України. *Вісник Запорізького національного університету*. 2006. № 2. С. 115–118.

58. Караваев В. В. Социальное страхование в СССР. Москва: Госюриздат, 1959. 239 с.

59. Кузнецов А. М., Раевский А. Н. Трудовые права инвалидов в СССР. Москва: Юрид. лит., 1964. 134 с.

60. Флястер М. И. Трудовые права инвалидов. Москва, 1968. 216 с.

61. Рыбакова И. И. К вопросу о соотношении понятий трудового устройства и социально-трудовой реабилитации инвалидов. *Вопросы социального обеспечения. Сборник научных трудов*. Москва, 1982. № 13. С. 29–39.

62. Дубинец В. А. К вопросу о формах трудового устройства и организации труда инвалидов в СССР. *Вопр. соц. обеспечения. Сб. науч. трудов*. Москва: ЦИЭТИН, 1985. №16 С. 147–155.

63. Маргиев П. М. Трудовое устройство инвалидов (современное состояние и проблемы совершенствования). *Вопр. соц. обеспечения: сб. науч. трудов*. М., 1989. №20 С. 4–13.

64. Орловский Ю. П. Проблемы трудового права. Москва: Юрид. лит., 1968. 402 с.

65. Данукин В. П. Трудоустройство инвалидов – вид социального обеспечения. Социальное обеспечение в СССР за 60 лет (правовые аспекты): Труды ВЮЗИ. Москва: РИО ВЮЗИ, 1979. С. 118–125.

66. Фогель Я. М. Социальное обслуживание инвалидов. Москва: Юрид. лит, 1986. 173 с.

67. Толкунова В. Н. Предмет и система советского трудового права: Лекция для студ. ВЮЗИ. Москва: ВЮЗИ, 1957. 27 с.

68. Киселев Я. Л. Основы трудового законодательства в СССР: учеб. пособ. Москва: Высшая школа, 1964. 264 с.

69. Орловский Ю. П. Правовое регулирование трудоустройства граждан в СССР. *Советское государство и право*. Москва, 1967. №8. С. 32–39.
70. Биба Н. М. До питання визначення поняття «інвалідність». Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 квіт. 2009 р.). Харків, 2009. С. 282–284.
71. Философский энциклопедический словарь / Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов и др. Москва: Сов. Энциклопедия, 1983. 840 с.
72. Усенко Т. В. Особливості правового регулювання працевлаштування інвалідів в Україні. *Право і безпека*. 2006. № 2 (№ 5/2). С. 122–125
73. Декларація про права інвалідів: резол. Генеральної Асамблеї ООН від 09.12.1975г. Міжнародні акти про права людини: збірник документів. Москва: Вид. група «НОРМА-ИНФРА», 2000. 630 с.
74. ООН про права інвалідів: від 13.04.2009. URL: http://www.mterentiev.ru/news_s/news.php?id=294
75. Конвенція про права інвалідів і Факультативний протокол до Конвенції про права інвалідів: прийняті Резолюцією ГА ООН 61/106 ГА ООН від 13.12.2006. URL: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/500/81/PDF/N0650081.pdf?OpenElement>.
76. Декларація про права інвалідів: прийнята Резолюцією ГА ООН №3447 від 09.12.1975. URL: www.un.org/russian/document/declarat/disabled.htm.
77. Лихіна Т. А., Юнусов Ф. А. До питання вдосконалення статистики інвалідності в контексті Конвенції про права інвалідів та можливості застосування Міжнародної класифікації функціонування. *Медичне право*. 2010. №4 (32). С. 26–32
78. Городецька Ю. Державне управління у сфері соціального захисту

та реабілітації осіб з інвалідністю: правовий механізм. Право України. 2013. № 6. С. 296–302.

79. Лыхина Т. А. Инвалидность с точки зрения современного международного права. Бизнес в законе. 2010. №2. С. 148–153

80. The 9th European Conference on Rehabilitation «The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Rehabilitation in Europe: Effects on Individuals and Rehabilitation Management». Abstracts Parallel Sessions. Copenhagen. 2010. P. 14.

81. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підруч. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків: ФІНН, 2009. 728 с.

82. Котюк В. О. Теорія права: підруч. Київ: Вентурі, 1996. 208 с.

83. Венгеров А. Б. Теория государства и права: учеб. Москва: Новый юрист, 1998. 624 с.

84. Єрмоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юрид. Академія України ім. Я. Мудрого. Харків, 1998. 18 с.

85. Алексеев С. С. Общая теория права: учеб. в 2-х т. Москва: Юрид. лит., 1982. Т.2. 359 с.

86. Козуб І. Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: монографія. Чернівці, 2010. 152 с.

87. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. Москва: Госюриздат, 1958. 182 с.

88. Порядок взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду соціального захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів і навчальних закладів системи Мінпраці щодо працевлаштування інвалідів: затв. наказ. Мін. праці та соціальної політики від 03.05.2007р. № 201. Офіційний вісник України. 2007. № 36. Ст. 1423.

89. Звіт Рахункової палати про результати аудиту ефективності реалізації державних програм і заходів у сфері професійної реабілітації осіб з

обмеженими можливостями станом за 2010 рік. URL: <http://www.as-rada.gov.ua>

90. Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. Москва: Наука, 1966. 304 с.

91. Островский Л. Я. Сокращенное рабочее время для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. *Развитие советской демократии и укрепление законности. Сборник статей*. Минск: Изд-во Акад. Наук БССР, 1961. 218 с.

92. Чічкань М. В. Правове регулювання соціального захисту інвалідів в Україні: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Націон. ун-т внутрішн. справ. Харків, 2009. 176 с.

93. Ярская-Смирнова Е. Р. Социальная работа с инвалидами. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 316 с.

94. Горова О. Правове становище інвалідів. *Юридична Україна*. 2006. № 9. С. 4–7.

95. Соболев Є. Ю. Правові гарантії забезпечення соціальної адаптованості осіб з інвалідністю в Україні. *Держава і право*. Київ, 2013. Вип. 60. С. 202–208.

96. Корнієнко С. Сутність та пріоритетні напрями державної політики України в сфері соціального захисту дітей-інвалідів на сучасному етапі. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2011. № 2. С. 275–283.

97. Пасічніченко С. В. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту інвалідів. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 102–105.

98. Бондар Н. О. Обґрунтування вибору критеріїв для оцінки ефективності соціального захисту інвалідів. *Соціальна економіка*. 2012. № 4. С. 156–163.

99. Петрусевич В. І. Адміністративно-правове регулювання зайнятості інвалідів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нац. акад.

внутр. справ. Київ, 2012. 18 с.

100. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06 жовт. 2005 р. № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2. Ст. 36.

101. Лукашевич М. П. Критерії ефективності працевлаштування інвалідів. Актуальні проблеми професійної самореалізації осіб з особливими потребами на ринку праці : матеріали кругл. столу, Київ, 12 груд. 2007 р. Київ, 2008. С. 29–38.

102. Про охорону праці: Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

103. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 берез. 1991 р. № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.

104. Вострих О. Ю. Як перетворити обмежені можливості на рівність та доступність. Зобов'язання держави перед людьми. Вид. 3-тє, допов. Миколаїв: Вид. ФОП Ємельянова Т. В., 2014. 192 с.

105. Про затвердження Правил надання послуг пасажирського автомобільного транспорту: постанова Каб. Міністрів України від 18 лют. 1997 р. № 176. *Офіційний вісник України*. 1997. № 8, т. 2. С. 142.

106. Комаров Н. М. Інвалідність як соціальна проблема сучасного українського суспільства. *Український соціум*. 2003. № 1. С. 38–45.

107. Бирилева Е. А. Прекращение и расторжение трудовых правоотношений рабочих и служащих по советскому трудовому праву: дис... канд. юрид. наук. Москва, 1951. 220 с.

108. Аврух С. Э. Расторжение трудового договора по советскому трудовому праву: дис... канд. юрид. наук. Ташкент, 1953. 245 с.

109. Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. Москва: Юрид. лит-ра, 1966. 250 с.

110. Голень Е. Ф. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения. Київ, 1985. 220 с.

111. Лившиц Р. З. Трудовое право и экономия труда.

Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. Москва: ИГиП АН СССР, 1981. С. 76–98.

112. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Курс лекцій. Львів: «Вільна Україна», 1996. 159 с.

113. Алексеев П. В., Панин А. В. Философия: учеб. Москва: Проспект, 1997. 568 с.

114. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2003. 226 с.

115. Толкунова В. Н. Гусов К. Н. Трудовое право России: Учебное пособие. Москва: Юрист, 1996. 448 с.

116. Молодцов М. В, Крапивин О. М., Власов В. И. Трудовое право России: учеб. для ВУЗов. Москва: НОРМА, 2001. 576 с.

117. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва: Юридическая литература, 1972. 228 с.

118. Про ратифікацію Конвенції припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 р, № 158: постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 р., № 3933-12. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 23. Ст. 166.

119. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р., № 158. *Офіційний Вісник України*. 2007. №92. Ст. 208.

120. Григор'єва Л.І. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. *Праця і зарплата*. 2000. № 18. С. 12–15.

121. Постанова про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. *Право України*. 1993. № 2. С. 5–7.

122. Сташків Т. Додержання законодавства про працю. *Праця та*

зарплата. 2002. № 15. С 9–15.

123. Юшко А. Розгляд судами трудових спорів, викликаних реорганізацією підприємства. *Право України*. 1998. № 9. С. 18–22.

124. Головина С.Ю. Формирование понятийного аппарата трудового права. *Государство и право*. 1998. № 8. С. 83–86.

125. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под. общ. ред. Г.А. Василевича. Минск: Амалфея, 2000. 1072 с.

126. Гаврилина А.К. Гарантии работникам при увольнении. *Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике*. М., 1995. С. 70–76.

127. Рішення Ізяславського районного суду Хмельницької області по справі № 2-539/07 від 25 червня 2007 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua>.

128. Дедюева М. В. Круг работников, подлежащих аттестации и увольнению по ее отрицательному результату. *Труд. право*. 2005. № 2. С. 56–59.

129. Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області по справі № 2-607/2007 від 26 червня 2007 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua>.

130. Смирнов О. В. Советское трудовое право: Учебное пособие для профсоюзных ВУЗов. Москва: Профиздат, 1991. 367 с.

131. Зайкин А. Д. Советское трудовое право: учеб. Москва: Юрид. лит., 1979. 544 с.